

La temporalitat en el punt de mira

Conclusions de la Jornada PIMEC

Març de 2018

0. Introducció

Els contractes temporals han ocupat de fa molts anys una part considerable del debat relacionat amb les qüestions laborals de la nostra economia. PIMEC va organitzar una jornada per debatre de manera constructiva, entre els diferents agents socials i econòmics, sobre l'alt nivell de temporalitat, com afecta l'economia i com caldria corregir-la.

La Jornada "La temporalitat laboral en el punt de mira" es va celebrar al dia 6 de març de 2018 a l'Auditori PIMEC i va comptar amb la participació de:

- Marcel Jansen, professor titular a la Universitat Autònoma de Madrid i investigador de Fedea, amb la conferència "L'excessiva temporalitat a Espanya: causes, conseqüències"
- Representants d'associacions empresarials:
 - o Francesc Godoy, advocat laboralista del Gremi de Restauració de Barcelona
 - o Antonio Caballero, advocat laboralista del Gremi de Flequers de la Província de Barcelona.
 - o Francesc Boronat, president nacional de JARC.
 - o Sra. Susanna Visauta, directora d'Administració de Subcontrataciones Industriales, SA.
- Representants d'agents socials:
 - o Camil Ros, secretari general d'UGT.
 - o Javier Pacheco, secretari general de CCOO.
 - o Josep Maria Puente, president de la Comissió Laboral de PIMEC.
 - o M^a Ángeles Tejada, directora general de Public Affairs, Randstad Espanya.
- Conclusions: Elena de la Campa, directora de Relacions Laborals i Negociació Col·lectiva de PIMEC.

Va cloure l'acte el Sr. Josep Ginesta, secretari general del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies.

En aquest INFORMES PIMEC recollim les principals aportacions dels participants i reflectim també el posicionament i les propostes de PIMEC en una qüestió tan transcendent de la contractació laboral com és l'alta temporalitat crònica en el nostre mercat de treball.

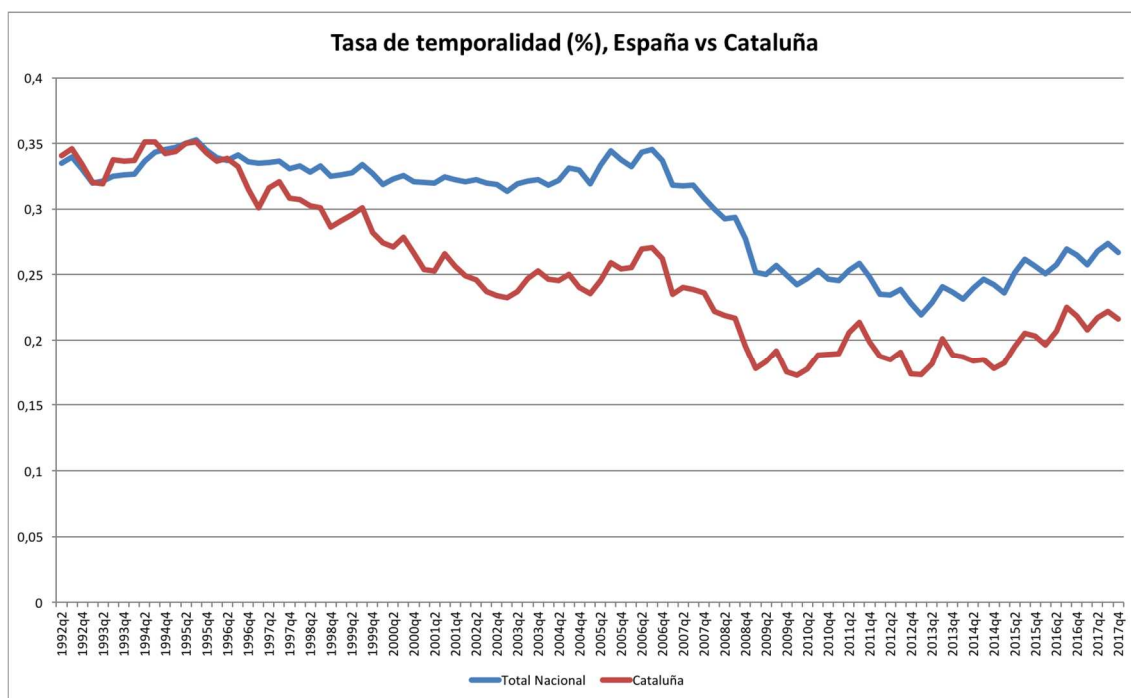
1. Una visió acadèmica de l'alta temporalitat

El professor Marcel Jansen (Universitat Autònoma de Madrid i investigador del Fedea) centra la seva visió del problema de l'alta temporalitat contractual en cinc punts: reconeixement de la situació actual, causes, conseqüències, frau i propostes.

1.1 Reconeixement estadístic de la temporalitat a Espanya

Les dades comparatives amb al conjunt de la UE-15 posen en relleu que a Espanya es dona una alta taxa de temporalitat contractual (al 2008 era del doble) i que en els anys de crisi econòmica s'ha reduït la distància. Tot i això, Espanya té la taxa més alta d'Europa després de Polònia. Catalunya, per la seva banda, té una taxa de temporalitat inferior a la del conjunt de l'estat.

Gràfic 1. Taxes de temporalitat a Espanya i a Catalunya



Font: EPA

Els joves són els principals afectats per la temporalitat: actualment la taxa de temporalitat afecta el 73% de les persones compreses entre 15 i 24 anys, 20 punts percentuals per sobre de la UE-15. I més del 90% dels contractes temporals són involuntaris, enfront del 48% que s'enregistra en el conjunt de la UE-15. Així, no podem assignar l'alta temporalitat al fet que les persones, per exemple, optin per aquest tipus de contracte per compaginar la feina amb altres feines o amb els estudis.

Contràriament als que afirmen que l'elevat pes de la contractació temporal és deguda al tipus d'activitats en què està especialitzada l'economia espanyola

(per exemple, amb una alta incidència del turisme), el professor assegura que aquest aspecte només justifica un 10% de la diferència amb la mitjana europea. El 90% restant respon a les diferències en les taxes de temporalitat, que s'observen a tots els sectors. És a dir, de manera sistemàtica, independentment de la naturalesa més o menys estacional que pugui tenir una activitat, a Espanya es recorre més a la contractació temporal.

L'evolució des d'abans de la crisi i fins l'actualitat mostra que la taxa de temporalitat és més baixa que abans de la crisi; no obstant això, el nombre de nous contractes bat rècords i això s'explica per l'acumulació de contractes de molt curta durada per part d'un mateix treballador.

Al sector de l'hoteleria, per exemple, del 2009 al 2016 s'ha triplicat el nombre de contractes, mentre que l'ocupació ho feia a un ritme moderat. Aquest sector també és el que enregistra un major nombre de contractes de curta durada i té la taxa més alta de recontractacions (*recalls*).

A nivell global, actualment a Espanya un 26% dels contractes duren menys d'una setmana i un 40%, menys d'un mes.

La temporalitat va molt aparellada amb la qualificació. Un 62% dels contractes de menys d'una setmana es formalitzen amb persones amb un nivell educatiu baix. El professor constata també que l'augment de les contractacions de molt curta durada no és degut a un major ús dels serveis de les ETT.

Finalment, els contractes temporals poden jugar un paper útil en la inserció laboral, sobretot en el cas dels joves sense experiència. Ara bé, més que una oportunitat per a la joventut, el professor parla de la "trampa de la temporalitat", en el sentit que l'auge dels contractes de curta durada ha afectat negativament l'accés als contractes indefinits. Els joves signen molts més contractes que en època econòmicament expansiva i triguen molts més mesos abans no aconseguen el seu primer contracte indefinit.

1.2 Causes de la temporalitat a Espanya

El professor Jansen associa l'alta temporalitat existent a Espanya amb la Reforma Laboral de l'any 1984. Aquella reforma, al seu entendre, va liberalitzar l'ús dels contractes temporals. I de l'ús es va passar a un cert abús. Els diferents intents de reduir la taxa de temporalitat han resultat infructuosos. De fet, el que va fer reduir-la va ser la crisi econòmica 2008-2013, concretament va fer baixar la taxa de temporalitat en 10 punts percentuals, i ho va fer perquè, precisament, els ajustaments i la destrucció d'ocupació van afectar sobretot els empleats amb contractes temporals.

La Reforma Laboral de 2012 va reduir la bretxa entre contractes fixos i temporals, entre altres coses perquè va introduir mesures encertades en matèria de flexibilitat interna. Però no va resoldre una de les arrels del problema: que és

més econòmic i més segur rescindir un contracte temporal que un contracte indefinit.

Segons el professor, la principal explicació de l'abús de la contractació temporal no s'ha de buscar en el nivell de cost de l'acomiadament, sinó en la diferència de protecció entre treballadors fixos i treballadors temporals, el que ell anomena "el mur".

Els contractes temporals tenen data de caducitat i en comptes de convertir-los en fixos algunes empreses decideixen rescindir la relació laboral i contractar una altra persona. Les principals víctimes d'aquesta rotació ineficient són les persones poc qualificades i joves.

Les diferències de costos entre treballadors fixos i temporals inclouen més aspectes que les indemnitzacions per acomiadament, com ara les diferències en els costos administratius i el grau de seguretat jurídica.

El resultat de tot plegat és un sistema en què hi ha empreses que trien el tipus de contracte sobre la base de diferències arbitràries en costos, en comptes de característiques intrínseques del lloc de treball, que és com hauria de ser.

Una de les línies d'argumentació del professor Jansen al voltant de l'auge del contracte de molt curta durada es podria trobar en l'estalvi de costos durant la crisi i en els canvis tecnològics, que afavoririen una mena de "just in time" de la contractació, és a dir, contractar en funció de les necessitats del moment en el curt termini". Segons ell, d'aquesta manera de procedir es deriven part dels riscos de les empreses cap als treballadors.

1.3 Conseqüències de la temporalitat a Espanya

La dualitat contractual existent té alts costos econòmics a tres nivells:

- 1) Individual: com que es tracta d'una ocupació inestable i generalment de salaris baixos, hi ha pocs incentius per a formar-se; a més a més, es produeix una desigualtat d'oportunitats per progressar professionalment dintre l'empresa; finalment, la contractació temporal fa difícil acumular drets a prestacions contributives.
- 2) Social: retard en l'emancipació dels joves i baixes taxes de natalitat.
- 3) Empresarial: hi ha l'evidència empírica que les empreses amb contractes indefinits (i amb poca rotació de personal) estan finançant les prestacions generades per les empreses que fan contractes temporals (amb una alta rotació de personal).

1.4 Es produeix frau en la contractació temporal?

Per bé que sobre el paper la legislació espanyola és molt restrictiva en la contractació temporal¹, segons Jansen, *de facto* amb prou feines existeix causalitat. Creu que a Espanya es dona un frau generalitzat en la utilització d'aquesta modalitat contractual.

Hi ha una manca de control al voltant del compliment de la causalitat i les sancions no són dissuasòries ni proporcionals al grau d'incompliment. Així, conclou, en aquest àmbit hi ha molt de marge de millora, per bé que no és la solució única al problema.

1.5 Propostes del professor Jansen

Marcel Jansen és partidari de la utilització justificada i no abusiva de la contractació temporal. En sentit complementari, molta contractació temporal actual hauria de ser indefinida. La dualitat laboral és, al seu entendre, un dels principals problemes estructurals no resolts a Espanya.

Ara bé, per generalitzar l'ús de la contractació indefinida cal un alt grau de seguretat jurídica en els acomiadaments, i aquesta seguretat no existeix. La reforma laboral del 2012 va introduir noves clàusules objectives i va intentar redefinir el paper dels jutges. Però algunes resolucions judicials han desvirtuat aquesta part de la reforma. És més, la pròpia reforma ha fet augmentar el grau d'inseguretat jurídica en els acomiadaments col·lectius (nul·litat per defectes de forma).

Les propostes que el professor va posar damunt la taula, també per al seu debat posterior en la jornada, són aquestes:

- És poc realista pensar que el problema de l'abús de la contractació temporal es resoldrà (únicament) amb més inspectors i més sancions
- Tampoc n'hi ha prou amb la simplificació del menú de contractes. Cal restringir l'ús dels contractes temporals
- Generalitzar la contractació indefinida requereix més seguretat jurídica
- Es poden canviar les regles, però sovint és més eficaç canviar els incentius (*bonus/malus*)
- És més eficient protegir les persones que els llocs de treball
- Qualsevol reforma hauria de fer-se amb un suport ampli

¹ Veure, per exemple, INFORMES PIMEC 2/2018.

- El futur de l'ocupació ha arribat. La transformació del mercat laboral requereix una reforma integral que eviti la “mercantilització del treball”.

2. La visió d'algunes organitzacions empresarials

A la jornada sobre temporalitat van participar, en un debat sobre el tema, responsables de tres associacions empresarials amb una taxa relativament alta de temporalitat contractual: Gremi de Restauració de Barcelona, Gremi de Flequers de la Província de Barcelona, i Joves Agricultors i Ramaders de Catalunya (JARC). També hi va participar l'empresa Subcontrataciones Industriales, SA.

En síntesi, aquestes són les consideracions i valoracions que els participants van fer al voltant de l'alt grau de contractació temporal en els seus àmbits de referència:

Sector agrari

- Al camp hi ha un conjunt de feines que, per la seva naturalesa, són estacionals i temporals, feines puntuals per les quals l'ídoni és utilitzar contractes temporals.
- En la mesura que les feines es tecnifiquen, també es requereixen persones més especialitzades i llavors es recorre a la contractació indefinida.
- El camp està subjecte a grans moviments cíclics (del temps, de l'aigua, dels mercats...) i es necessita flexibilitat per a adaptar-s'hi.

Sector de forns i fleques

- L'alta estacionalitat de la feina, de vegades en una mateixa setmana (festius, caps de setmana,...) obliga adaptar-se a fases del cicle i fa imprescindible una certa temporalitat contractual
- Les empreses més grans fan servir més la contractació temporal que no pas les més petites
- La contractació indefinida és un factor positiu per a augmentar la productivitat, ja que millora la formació del treballador, altrament el treballador no veu continuïtat en la relació laboral i no té incentius per a formar-se; és a dir, caldria passar del “contracte trampa” al “contracte trampolí”
- La contractació indefinida hauria de tenir incentius per al treballador i per a l'empresa

Sector restauració

- En aquest sector una taxa de temporalitat és inevitable; sempre serà necessària, per la naturalesa de l'activitat, la seva estacionalitat

- S'ha de fer una bona definició del contracte temporal i un bon ús
- Cal garantir seguretat jurídica en la contractació indefinida
- S'ha d'incentivar la millora de la qualificació professional, de manera que les empreses serien més sensibles a la contractació indefinida i el treballador, més propens a la permanència a l'empresa
- Caldrien incentius a la contractació indefinida (reducció de Seguretat Social, més suport a la formació...)

Sector subcontractació industrial

- La temporalitat en el sector industrial va associada clarament al grau d'especialització dels llocs de treball: com menys especialització, més temporalitat i, per contra, les persones més formades tenen més opcions a contractes indefinits
- L'empresa es fa atractiva per al treballador quan ofereix contractes indefinits
- Proposta d'establir bonificacions a les empreses que tenen voluntat de contractació indefinida
- S la indústria una certa temporalitat és convenient per satisfer necessitats puntuals

Tots els participants coincideixen en la necessitat de procurar més formació i de més qualitat, així com de poder treballar amb mesures que tinguin en compte la flexibilitat que necessiten les empreses.

També es va destacar la necessitat d'establir un diàleg social franc al voltant del tema i que en aquest diàleg les pimes hi tinguin assegurada la seva participació

Es va remarcar, així mateix, el poc èxit de mesures encaminades a gravar amb més penalitzacions les empreses per contractacions temporals, ja que no s'ha demostrat estadísticament que els índexs de temporalitat hagin millorat. Com a exemples, es van exposar la diferenciació de quotes a la Seguretat Social per a determinats tipus de contractes o les indemnitzacions per la seva finalització estipulades a la darrera reforma laboral. Mesures persuasives com aquestes poden provocar una desincentivació en la contractació a causa de dos tipus de problema: de costos i d'inseguretat jurídica.

3. La visió dels agents socials

A la jornada sobre temporalitat també es va comptar amb una taula de debat en què van participar els dos sindicats majoritaris a Catalunya, CCOO i UGT, PIMEC i una empresa de treball temporal. El posicionament de PIMEC el recollim en el capítol següent.

Pel que fa als sindicats, la seva posició es resumeix en els següents punts:

- Defensen que la taxa de temporalitat ideal hauria de ser propera al 0%, i que els llocs de treball estructurals haurien d'estar coberts amb un contracte indefinit, i que per a aquelles tasques estacionals es pot formalitzar un contracte fix discontinu; només quan la causa sigui justificada fer ús del contracte temporal.
- S'assimila temporalitat amb precarietat laboral.
- Es destaquen els baixos salaris que s'apliquen en la contractació temporal, de vegades un 40% per sota dels salaris dels treballadors amb contractes indefinits.

4. La posició de PIMEC respecte a la contractació temporal

4.1. Potenciació del contracte fix discontinu

Sectors com el turístic, agrari o l'educatiu constitueixen exemples clars de la necessitat de fer fluctuar el volum de la plantilla, fins al punt que les instal·lacions de les empreses estan tancades una part de l'any, i per tant el nivell d'activitat és baix o nul.

En aquest tipus de situacions la proposta de millora per part de PIMEC és potenciar el contracte fix discontinu.

D'altra banda, aquest tipus de contracte caldria adaptar-lo a les necessitats pròpies i específiques de cada sector, i fer-ho mitjançant la negociació col·lectiva sectorial.

Amb aquest contracte hauria de ser possible l'adaptació de les plantilles al volum de feina de cada temporada i, alhora, aportaria major seguretat i estabilitat als treballadors.

4.2. Revisió de la normativa dels períodes de prova

Els períodes de prova màxims marcats per l'Estatut dels Treballadors han esdevingut insuficients en moltes professions, i el problema anirà cada vegada a més, donada la creixent especialització laboral que requereixen les empreses. Períodes de prova massa curts no permeten observar la vàlua del treballador i, aquest, per la seva banda, tampoc pot valorar adequadament si aquell lloc de treball s'adapta a les seves expectatives.

PIMEC proposa permetre una revisió a l'alça, si s'escau, dels períodes de prova, de manera que siguin suficients per a observar tant les aptituds com les actituds de les persones treballadores. I això cal fer-ho en el marc de la negociació col·lectiva sectorial, que permeti analitzar i estipular la concreció necessària per a cada grup professional, i deixar enrere la rígida normativa que estableix l'Estatut dels Treballadors.

4.3. Establiment de nous sistemes de flexibilitat

En un entorn cada vegada més globalitzat, amb proveïdors i clients d'arreu del món, les empreses tenen la necessitat d'una major modulació horària per no perdre competitivitat. Les pimes que troben dificultats per poder donar cobertura als seus serveis quan les plantilles són excessivament rígides.

La proposta de millora de PIMEC és l'establiment d'una bossa d'hores que permeti la flexibilitat necessària a les empreses per atendre la seva activitat i que a la vegada aportï canvis per tal que els treballadors, en funció de les seves necessitats, puguin millorar la conciliació de la vida familiar i laboral.

4.4. Seguretat jurídica

La creixent inseguretat jurídica amb sentències molt dispars per part de diferents tribunals provoca en l'empresari una reticència a l'hora de formalitzar contractes indefinits.

La proposta de millora de PIMEC consisteix a efectuar una revisió legislativa que doti ambdues parts de més garanties a l'hora de procedir a un acomiadament procedent, així com de majors nivells d'agilitat en les seves tramitacions.