

La temporalidad en el punto de mira

Conclusiones de la Jornada PIMEC del 6/3/18

Marzo de 2018

0. Introducción

Los contratos temporales han ocupado desde hace muchos años una parte considerable del debate relacionado con las cuestiones laborales de nuestra economía. PIMEC organizó una jornada para debatir de manera constructiva, entre los diferentes agentes sociales y económicos, acerca del alto nivel de temporalidad, cómo afecta a la economía y cómo debería corregirla.

La Jornada "La temporalitat laboral en el punt de mira" se celebró el día 6 de marzo de 2018 en el Auditorio PIMEC y contó con la participación de:

- Marcel Jansen, profesor titular en la Universidad Autónoma de Madrid e investigador de Fedea, con la conferencia "La excesiva temporalidad en España: causas, consecuencias"
- Representantes de asociaciones empresariales:
 - o Francesc Godoy, abogado laboralista del Gremio de Restauración de Barcelona
 - o Antonio Caballero, abogado laboralista del Gremio de Panaderos de la Provincia de Barcelona.
 - o Francesc Boronat, presidente nacional de JARC.
 - o Sra. Susanna Visauta, directora de Administración de Subcontrataciones Industriales, SA.
- Representantes de agentes sociales:
 - o Camil Ros, secretario general de UGT.
 - o Javier Pacheco, secretario general de CCOO.
 - o Josep Maria Puente, presidente de la Comisión Laboral de PIMEC.
 - o M^a Ángeles Tejada, directora general de Public Affairs, Randstad España.
- Conclusiones: Elena de la Campa, directora de Relaciones Laborales y Negociación Colectiva de PIMEC.

Cerró el acto el Sr. Josep Ginesta, secretario general del Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias.

En este INFORMES PIMEC recogemos las principales aportaciones de los participantes y reflejamos también el posicionamiento y las propuestas de PIMEC en una cuestión tan trascendente de la contratación laboral como la alta temporalidad crónica en nuestro mercado de trabajo.

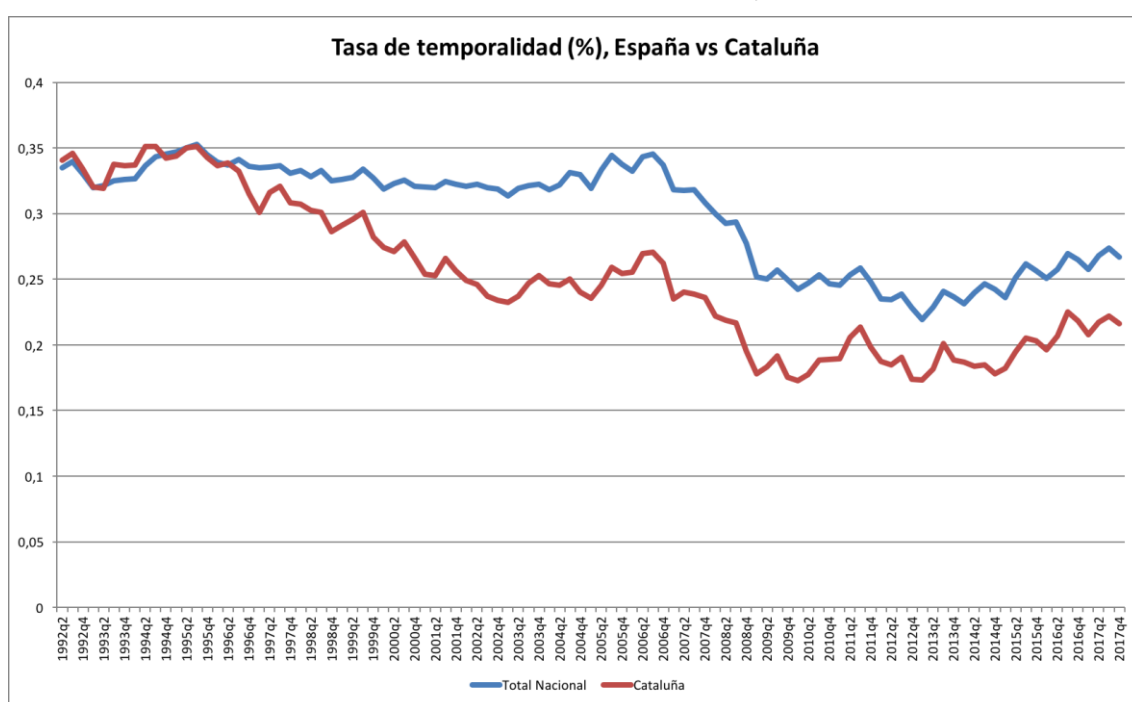
1. Una visión académica de la alta temporalidad

El profesor Marcel Jansen (Universidad Autónoma de Madrid e investigador del Fedea) centra su visión del problema de la alta temporalidad contractual en cinco puntos: reconocimiento de la situación actual, causas, consecuencias, fraude y propuestas.

1.1 Reconocimiento estadístico de la temporalidad en España

Los datos comparativos con el conjunto de la UE-15 ponen de relieve que en España se da una alta tasa de temporalidad contractual (en 2008 era el doble) y que en los años de crisis económica se redujo la distancia. Aun así, España tiene la tasa más alta de Europa después de Polonia. Cataluña, por su parte, tiene una tasa de temporalidad inferior a la del conjunto del estado.

Gráfico 1. Tasas de temporalidad en España y en Cataluña



Font: EPA

Los jóvenes son los principales afectados por la temporalidad: actualmente la tasa de temporalidad afecta al 73% de las personas comprendidas entre 15 y 24 años, 20 puntos porcentuales por encima de la UE-15. Y más del 90% de los contratos temporales son involuntarios, frente al 48% que se registra en el conjunto de la UE-15. Así, no podemos asignar la alta temporalidad al hecho de que las personas, por ejemplo, opten por este tipo de contrato para compaginar el trabajo con otros empleos o con los estudios.

Contrariamente a los que afirman que el elevado peso de la contratación temporal es debido al tipo de actividad en que está especializada la economía española (por ejemplo, con una alta incidencia del turismo), el profesor asegura que este aspecto sólo justifica un 10% de la diferencia con la media europea. El 90% restante corresponde a las diferencias en las tasas de temporalidad que se observan en todos los sectores. Es decir, de manera sistemática, independientemente de la naturaleza más o menos

estacional que pueda tener una actividad, en España se recurre más a la contratación temporal.

La evolución desde antes de la crisis y hasta la actualidad muestra que la tasa de temporalidad es hoy más baja que antes de la crisis; no obstante, el número de nuevos contratos bate récords y esto se explica por la acumulación de contratos de muy corta duración por parte de un mismo trabajador.

En el sector hotelero, por ejemplo, del 2009 al 2016 se ha triplicado el número de contratos, mientras que el empleo ha aumentado a un ritmo moderado. Este sector también es el que registra un mayor número de contratos de corta duración y tiene la tasa más alta de recontrataciones (*recalls*).

A nivel global, actualmente en España un 26% de los contratos duran menos de una semana y un 40%, menos de un mes.

La temporalidad va muy ligada con la cualificación. Un 62% de los contratos de menos de una semana se formalizan con personas de un nivel educativo bajo. El profesor constata también que el aumento de las contrataciones de muy corta duración no es debido a un mayor uso de las ETT.

Finalmente, los contratos temporales pueden jugar un papel útil en la inserción laboral, sobre todo en el caso de los jóvenes sin experiencia. Ahora bien, más que una oportunidad para la juventud, el profesor habla de la “trampa de la temporalidad”, en el sentido de que el auge de los contratos de corta duración ha afectado negativamente al acceso a los contratos indefinidos. Los jóvenes firman muchos más contratos que en época económicamente expansiva y tardan muchos más meses en conseguir su primer contrato indefinido.

1.2 Causas de la temporalidad en España

El profesor Jansen asocia la alta temporalidad existente en España con la Reforma Laboral del año 1984. Aquella reforma, a su entender, liberalizó el uso de los contratos temporales. Y del uso se pasó a un cierto abuso. Los diferentes intentos de reducir la tasa de temporalidad han resultado infructuosos. De hecho, lo que permitió reducirla fue la crisis económica 2008-2013, periodo en que la tasa de temporalidad disminuyó en 10 puntos porcentuales porque, precisamente, los ajustes y la destrucción de empleo afectaron sobre todo a los trabajadores con contratos temporales.

La Reforma Laboral de 2012 redujo la brecha salarial entre contratos fijos y temporales, entre otras cosas porque introdujo medidas acertadas en materia de flexibilidad interna. Pero no resolvió una de las raíces del problema: que es más económico y más seguro rescindir un contrato temporal que un contrato indefinido.

Según el profesor, la principal explicación del abuso de la contratación temporal no debe buscarse en el nivel del coste del despido, sino en la diferencia de protección entre trabajadores fijos y trabajadores temporales, lo que él denomina “el muro”.

Los contratos temporales tienen fecha de caducidad y en vez de convertirlos en fijos algunas empresas deciden rescindir la relación laboral y contratar a otra persona. Las principales víctimas de esta rotación ineficiente son las personas poco cualificadas y jóvenes.

Las diferencias de costes entre trabajadores fijos y temporales incluyen más aspectos que las indemnizaciones por despido, como por ejemplo las diferencias en los costes administrativos y el grado de seguridad jurídica.

El resultado de todo ello es un sistema en que algunas empresas escogen el tipo de contrato sobre la base de diferencias arbitrarias en costes, en lugar de hacerlo en base a las características intrínsecas del lugar de trabajo, que es como debería ser.

Una de las líneas de argumentación del profesor Jansen sobre el auge del contrato de muy corta duración podría estar en el ahorro de costes durante la crisis y en los cambios tecnológicos, que favorecen un tipo de “just in time” de la contratación, es decir, contratar en función de las necesidades del momento en el corto plazo. Según él, de esta manera de proceder se derivan parte de los riesgos de las empresas hacia los trabajadores.

1.3 Consecuencias de la temporalidad en España

La dualidad contractual existente tiene altos costes económicos a tres niveles:

- 1) Individual: al tratarse de un empleo inestable y generalmente de salarios bajos, hay pocos incentivos para formarse; además se produce una desigualdad de oportunidades por progresar profesionalmente dentro de la empresa; finalmente, la contratación temporal dificulta la acumulación de derechos a prestaciones contributivas.
- 2) Social: retraso en la emancipación de los jóvenes y bajas tasas de natalidad.
- 3) Empresarial: es una evidencia empírica que las empresas con contratos indefinidos (y con poca rotación de personal) están financiando las prestaciones generadas por las empresas que hacen contratos temporales (con una alta rotación de personal).

1.4 ¿Se produce un fraude en la contratación temporal?

Si bien sobre el papel la legislación española es muy restrictiva en la contratación temporal¹, según Jansen, *de facto* apenas existe causalidad. Cree que en España se da un fraude generalizado en la utilización de esta modalidad contractual. Existe una falta de control alrededor del cumplimiento de la causalidad y las sanciones no son disuasorias ni proporcionales al grado de incumplimiento. Concluye que en este ámbito hay mucho margen de mejora, aunque no es la única solución al problema.

1.5 Propuestas del profesor Jansen

Marcel Jansen es partidario de la utilización justificada y no abusiva de la contratación temporal. En sentido complementario, una gran parte de contratación temporal actual debería ser indefinida. La dualidad laboral es, a su entender, uno de los principales problemas estructurales no resueltos en España.

Sin embargo, para generalizar el uso de la contratación indefinida es necesario un grado elevado de seguridad jurídica en los despidos, y esta seguridad no existe. La reforma

¹ Ver, por ejemplo, INFORMES PIMEC 2/2018.

laboral del 2012 introdujo nuevas cláusulas objetivas e intentó redefinir el papel de los jueces. Pero algunas resoluciones judiciales han desvirtuado esta parte de la reforma. Es más, la propia reforma ha hecho aumentar el grado de inseguridad jurídica en los despidos colectivos (nulidad por defectos de forma).

Las propuestas que el profesor puso encima de la mesa, también para su debate posterior en la jornada, son estas:

- Es poco realista pensar que el problema del abuso de la contratación temporal se resolverá (únicamente) con más inspectores y más sanciones
- Tampoco basta con la simplificación del menú de contratos. Hay que restringir el uso de contratos temporales
- Generalizar la contratación indefinida requiere más seguridad jurídica
- Se pueden cambiar las reglas, pero a menudo es más eficaz cambiar los incentivos (*bonus/malus*)
- Cualquier reforma debería hacerse con un apoyo amplio
- El futuro del empleo ha llegado. La transformación del mercado laboral requiere una reforma integral que evite la “mercantilización del trabajo”.

2. La visión de algunas organizaciones empresariales

En la jornada sobre temporalidad participaron, en un debate sobre el tema, responsables de tres asociaciones empresariales con una tasa relativamente alta de temporalidad contractual: Gremio de Restauración de Barcelona, Gremio de Panaderos de la Provincia de Barcelona, y Jóvenes Agricultores y Ganaderos de Catalunya (JARC). También participó la empresa Subcontrataciones Industriales, SA.

En síntesis, estas son las consideraciones y valoraciones que los participantes hicieron acerca del alto grado de contratación temporal en sus ámbitos de referencia:

Sector agrario

- En el campo hay un conjunto de trabajos que, por su naturaleza, son estacionales y temporales, trabajos puntuales para los cuales lo idóneo es utilizar contratos temporales
- En la medida en que los trabajos se tecnifican, también se requieren personas más especializadas y entonces se recurre a la contratación indefinida.
- El campo está sujeto a grandes movimientos cíclicos (del tiempo, del agua, de los mercados...) y se necesita flexibilidad para adaptarse.

Sector de hornos y panaderías

- La alta estacionalidad del trabajo, a veces en una misma semana (festivos, fines de semana...) obliga a adaptarse a las fases del ciclo, lo que hace imprescindible una cierta temporalidad contractual.

- Las empresas más grandes usan más la contratación temporal en contraposición con las más pequeñas
- La contratación indefinida es un factor positivo para aumentar la productividad, ya que mejora la formación del trabajador. En caso contrario el trabajador no ve continuidad en la relación laboral y no tiene incentivos para formarse; es decir, se debería pasar del “contrato trampa” al “contrato trampolín”
- La contratación indefinida debería tener incentivos para el trabajador y para la empresa

Sector restauración

- En este sector una tasa de temporalidad es inevitable; siempre será innecesaria, por la naturaleza de la actividad, su estacionalidad
- Hay que hacer una buena definición del contrato temporal y un buen uso de este
- Se debe garantizar la seguridad jurídica en la contratación indefinida
- Se debe incentivar la mejora de la cualificación profesional, de manera que las empresas serían más sensibles a la contratación indefinida y el trabajador, más propenso a la permanencia en la empresa
- Habría que dar incentivos a la contratación indefinida (reducción de Seguridad Social, más apoyo a la formación...)

Sector subcontratación industrial

- La temporalidad en el sector industrial va asociada claramente al grado de especialización de los puestos de trabajo: cuanto menos especialización, más temporalidad y, por el contrario, las personas más formadas tienen más opciones en contratos indefinidos
- La empresa se convierte en atractiva para el trabajador cuando ofrece contratos indefinidos
- Propuesta de establecer bonificaciones en las empresas que tienen voluntad de contratación indefinida
- En la industria, una cierta temporalidad es conveniente para satisfacer necesidades puntuales

Todos los participantes coinciden en la necesidad de procurar más formación y de más calidad, así como de poder trabajar con medidas que tengan en cuenta la flexibilidad que necesitan las empresas.

También se destacó la necesidad de establecer un diálogo social franco sobre el tema, y que en este diálogo las pymes tengan asegurada su participación.

Se remarcó, así mismo, el poco éxito de medidas encaminadas a gravar con más penalizaciones las empresas por contrataciones temporales, ya que no se ha demostrado estadísticamente que los índices de temporalidad hayan mejorado. Con los ejemplos, se expuso la diferenciación de cuotas en la Seguridad Social para

determinados tipos de contratos o las indemnizaciones por su finalidad estipuladas en la última reforma laboral. Medidas persuasivas como estas pueden provocar una desincentivación en la contratación a causa de dos tipos de problema: de costes y de inseguridad jurídica.

3. La visión de los agentes sociales

En la jornada sobre temporalidad también se organizó una mesa de debate en que participaron los dos sindicatos mayoritarios en Cataluña, CCOO y UGT, PIMEC y una empresa de trabajo temporal. El posicionamiento de PIMEC lo recogemos en el capítulo siguiente.

En relación con los sindicatos, su posición se resume en los siguientes puntos:

- Defienden que la tasa de temporalidad ideal debería ser próxima al 0%, que los puestos de trabajo estructurales deberían estar cubiertos con un contrato indefinido, y que para las tareas estacionales se pueda formalizar un contrato fijo discontinuo; sólo cuando la causa sea justificada habría que hacer uso del contrato temporal.
- Se asimila temporalidad con precariedad laboral.
- Se destacan los bajos salarios que se aplican en la contratación temporal, a veces un 40% por debajo de los salarios de los trabajadores con contratos indefinidos.

4. La posición de PIMEC respecto a la contratación temporal

4.1. Potenciación del contrato fijo discontinuo

Sectores como el turístico, el agrario o el educativo constituyen ejemplos claros de la necesidad de hacer fluctuar el volumen de la plantilla, hasta el punto de que las instalaciones de las empresas están cerradas una parte del año, y, por tanto, el nivel de actividad es más bajo o nulo.

En este tipo de situaciones la propuesta de mejora por parte de PIMEC es potenciar el contrato fijo discontinuo.

Por otra parte, este tipo de contrato debería adaptarse a las necesidades propias y específicas de cada sector, y hacerlo mediante la negociación colectiva sectorial.

Con este contrato debería ser posible la adaptación de las plantillas al volumen de trabajo de cada temporada lo que, a su vez, aportaría mejor seguridad y estabilidad a los trabajadores.

4.2. Revisión de la normativa de los períodos de prueba

Los períodos de prueba máximos marcados por el Estatuto de los Trabajadores sido insuficientes en muchas profesiones, y el problema irá a más, dada la creciente especialización laboral que requieren las empresas. Los períodos de prueba demasiado cortos no permiten observar la valía del trabajador y éste, por su parte, tampoco puede valorar adecuadamente si aquel puesto de trabajo se adapta a sus expectativas.

PIMEC propone permitir una revisión al alza, si es necesario, de los períodos de prueba, de manera que sean suficientes para observar tanto las aptitudes como las actitudes de las personas trabajadoras. Y así debe hacerse en el marco de la negociación colectiva sectorial, de modo que permita analizar y estipular la concreción necesaria para cada grupo profesional, y dejar atrás la rígida normativa que establece el Estatuto de los Trabajadores.

4.3. Establecimiento de nuevos sistemas de flexibilidad

En un entorno cada vez más globalizado, con proveedores y clientes de todo el mundo, las empresas tienen la necesidad de una mayor modulación horaria para no perder competitividad. Las pymes tienen dificultades para poder dar cobertura a sus servicios cuando las plantillas son excesivamente rígidas.

La propuesta de mejora de PIMEC es establecer una bolsa de horas que permita la flexibilidad necesaria a las empresas para atender su actividad y que a su vez aporte cambios con el fin de que los trabajadores, en función de sus necesidades, puedan mejorar la conciliación de la vida familiar y laboral.

4.4. Seguridad jurídica

La creciente inseguridad jurídica con sentencias muy dispares por parte de diferentes tribunales provoca en el empresario una reticencia a la hora de formalizar contratos indefinidos.

La propuesta de mejora de PIMEC consiste en efectuar una revisión legislativa que dote ambas partes de más garantías a la hora de proceder a un despido procedente, así como de mayores niveles de agilidad en sus tramitaciones.