

Contratos temporales: una realidad que no cesa

Behin- behinekotasuna: amaitzen ez den errealitatea

Junio 2018

Índice

1.- Introducción	3
2.- Principales resultados	4
3.- Contratos registrados	5
4.- Parcialidad de los contratos	12
5.- El impacto de la temporalidad en los salarios	14
6.- Propuestas	15

1 ■ Introducción

La tasa de paro en Navarra está bajando, dato que por si mismo es positivo. Pero es necesario mirar más allá, al tipo de empleo que se está creando. La recuperación económica y la posterior salida de la crisis se está basando en una fuerte presión hacia los costes salariales, así se crece a costa de la rebaja de derechos y salarios. Y en todo ello Navarra no es ajena. Un 94,20% de los contratos que se firmaron en 2017 fueron temporales.

La temporalidad de los contratos que se firman va en aumento, y se está creando un mercado laboral dual en el que conviven personas con derechos y trabajadores con una fuerte precariedad. Hoy es posible firmar un contrato y mantenerse en la exclusión social, es posible trabajar y no salir de la pobreza.

La realidad de nuestro mercado laboral está marcada por la precariedad, de todos los contratos registrados en abril el 40,5% fueron para 7 días o menos. Y este fenómeno afecta en mayor medida a menores de 30 años, ya que en su caso el 45,7% de los contratos fueron para 7 días o menos.

El modelo de salida de la crisis aplicado en los últimos años hace compatible, paradójicamente, el impulso del PIB con la consolidación de bolsas de pobreza, el aumento de la desigualdad y un mercado laboral precario. 24.024. personas tienen un contrato temporal y parcial a la vez.

El mercado de trabajo que se ha ido construyendo hace que, también, sean compatibles el aumento de las contrataciones con una temporalidad enorme. Es un modelo desregulado, que fomenta y facilita la contratación temporal, y que avoca a la precariedad a miles de personas.

La temporalidad además tiene rostro de mujer. La mayoría de los contratos de menos de 7 días son firmados por mujeres, a pesar de tener una tasa de actividad menor.

El impacto que esta temporalidad tiene en los salarios es enorme. Una persona con contrato temporal cobra 10.022 euros menos que alguien que trabaja con un contrato indefinido. Además hay una triple brecha de género: brecha en contratos temporales, brecha en contratos indefinidos y brecha salarial general.

Necesitamos que la recuperación sea firme y sobre todo sea integradora. Para nada nos valdrá mejorar las cifras de crecimiento económico si esto no va acompañado de empleo de calidad. Tenemos el riesgo de poner las bases para una sociedad precaria que impide construir proyectos de vida a la juventud y en la que la concentración de la riqueza va en aumento. Además este tipo de contratación limita el acceso a las prestaciones por desempleo y a su vez, hace que estas prestaciones sean más precarias.

Por ello el reto no pasa sólo por crecer, sino por crecer con derechos. El aumento de las contrataciones hoy se basa en contratos temporales, a tiempo parcial y con salarios bajos.

2. Principales resultados

<i>Contratos temporales</i>	94,2	El 94,2% de los contratos que se firmaron en 2017 fueron temporales
<i>Duración de contratos</i>	40,5	El 40,5% de los contratos que se firmaron en abril son para 7 días o menos.
<i>Precariedad</i>	24.024	Con datos a 30 de abril 24.024 personas tienen un contrato temporal y parcial a la vez.
<i>Empresas</i>	48,5	En Navarra, con datos de 2016 el 48,5% de las empresas tenían más de un 20% de temporalidad.
<i>Parcialidad</i>	26.5	En abril se firmaron 8.070 contratos parciales, un 26.5% sobre el total de contratos registrados.
<i>Salarios</i>	10.022	Una persona con un contrato temporal cobra de media 10.022 euros menos que alguien que tiene un contrato indefinido.

3. Contratos registrados

En este periodo de mejora relativa de las cifras del paro, es preciso más que nunca analizar cuestiones cualitativas. Porque unas buenas cifras en términos generales, están ocultando la consolidación de un mercado laboral temporal.

- Si en abril de este año se firmaron exactamente 28.386 contratos temporales, 12.321 fueron de 7 días o menos, el 40,5% de los mismos.

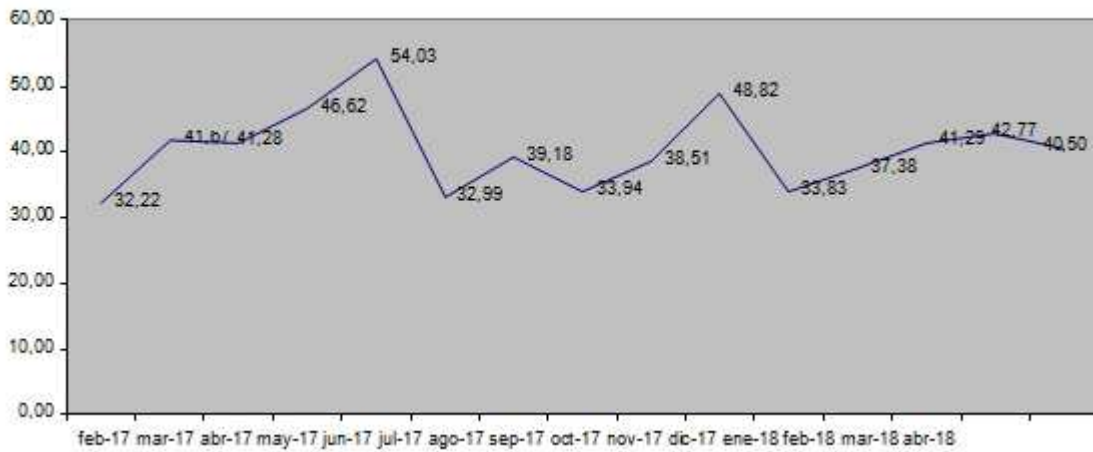
Evolución del porcentaje de contratos de 7 días o menos, respecto al total

Mes	Contratos	< 7 días	% sobre total
Abr-18	28.386	12.321	40,5
Mar-18	27.350	12.724	42,77
Feb-18	24.275	11.086	41,29
Ene-18	29.072	12.236	37,38
Dic-17	24.506	11.945	33,83
Nov-17	32.774	15.768	48,82
Oct-17	28.613	11.955	35,51
Sep-17	36.249	13.036	33,94
Ago-17	29.592	12.102	39,18
Jul-17	30.916	11.451	32,99
Jun-17	33.369	14.045	54,03
May-17	30.814	14.571	46,62
Abr-17	25.188	10.866	41,28
Mar-17	27.800	12.396	41,67
Feb-17	22.175	9.802	32,22

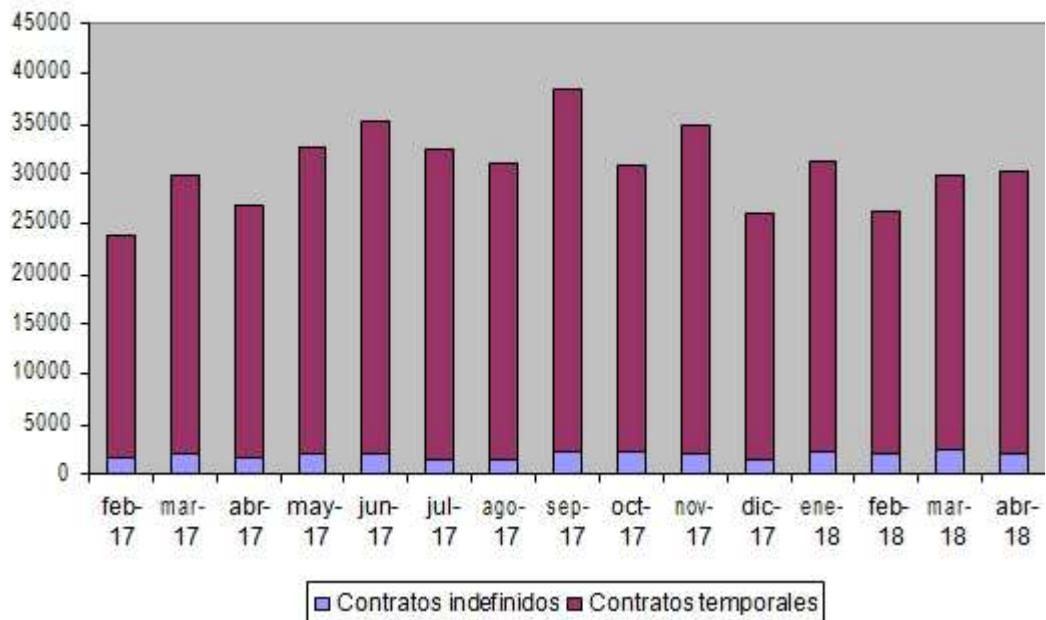
Fuente: elaboración propia a partir del observatorio de la realidad social

*El 40,5% de los contratos
registrados fueron
de 7 días o menos de duración*

Evolución de contratos de <7 días



Tipo de contratos

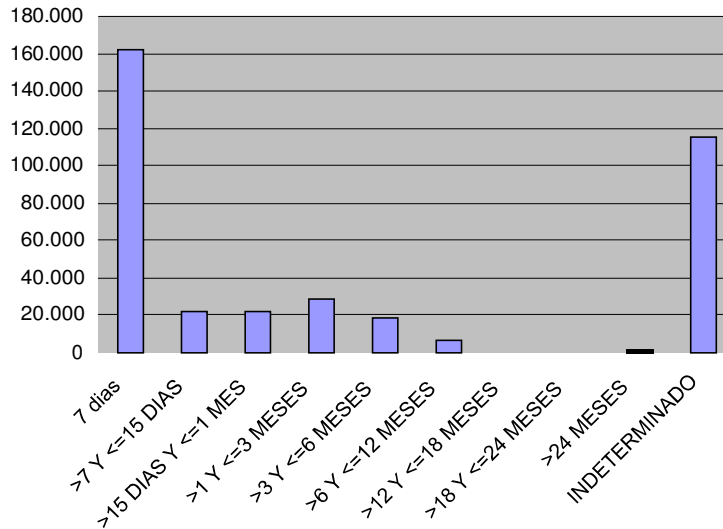


- Como hemos comentado, el 40,5% de los contratos que se firmaron en abril fueron de menos de 7 días. Y esta ha sido una tendencia generalizada a lo largo de todo 2017, en el que se han firmado 162.272 contratos de menos de 7 días.
- El 40% del total de contratos en 2017 fueron de una semana o menos, en 2008 suponían el 22,4%.

Contratos temporales por grupos. Año 2017

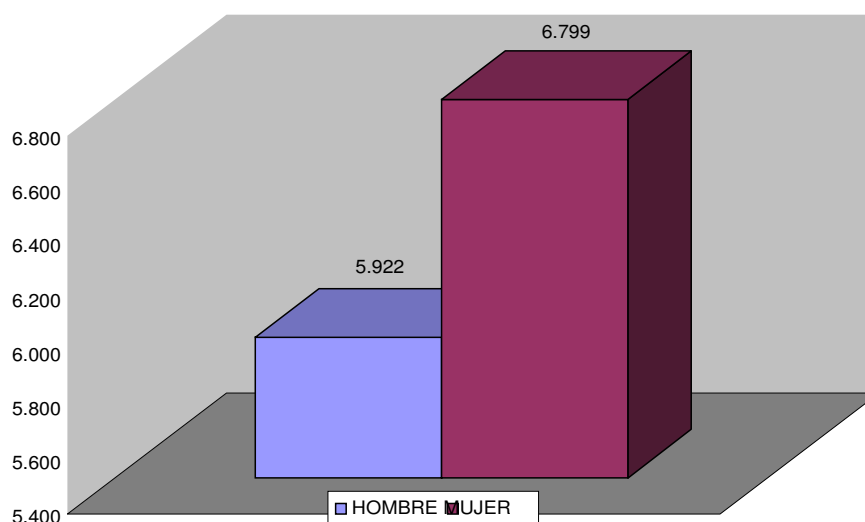
7 días	>7-15 DIAS	15-1 MES	1-3 MESES	3-6 MESES	6—12 MESES	12-18 MESES	18-=24 MESES	>24 MESES	INDET	Total
162.272	22.380	22.320	28.802	19.056	6.698	316	194	1.445	115.348	378.831

Contratación Duración (Temporales) año 2017



- En los contratos de duración corta se mantiene la brecha de género, ya que el 53% de los mismos son firmados por mujeres, a pesar de representar una tasa de actividad 9.83 puntos menos que la masculina. La temporalidad sigue teniendo rostro de mujer.

Contratos temporales por género. Abril 2018

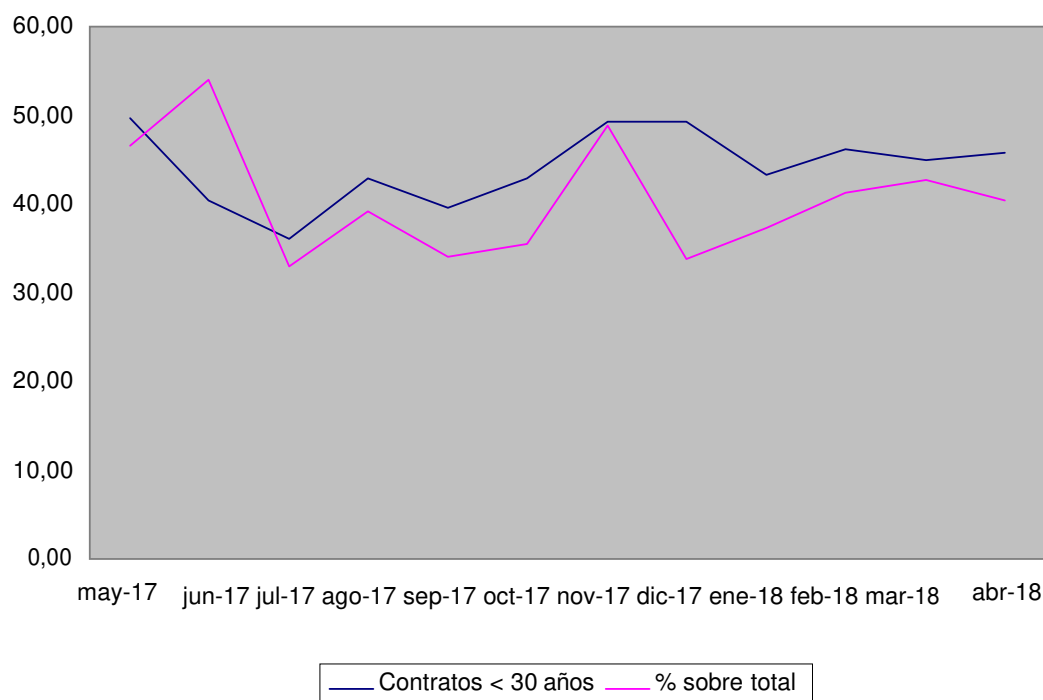


- El fenómeno de la ultra temporalidad afecta en mayor medida a menores de 30 años, ya que en su caso el 45,7% de los contratos fueron para 7 días o menos.

% Contratos de 7 días o menos en menores de 30 años

Contratos: Estadística Ministerio de Empleo	Contratos 7 días	% menores de 30 años	% sobre total
abril-18	4.335	45,77	40,5
marzo-18	4.143	45,00	42,77
febrero-18	3.733	46,17	41,29
enero-18	4.236	43,26	37,38
diciembre-17	4.348	49,25	33,83
noviembre-17	5.664	49,36	48,82
octubre-17	4.467	42,81	35,51
septiembre-17	4.973	39,67	33,94
agosto-17	4.912	42,96	39,18
julio-17	4.559	36,05	32,99
junio-17	5.377	40,40	54,03
mayo-17	5.201	49,79	46,62
abril-17	3.825	45,64	41,28

Contratos de 7 días o menos en 30 años, y en población general



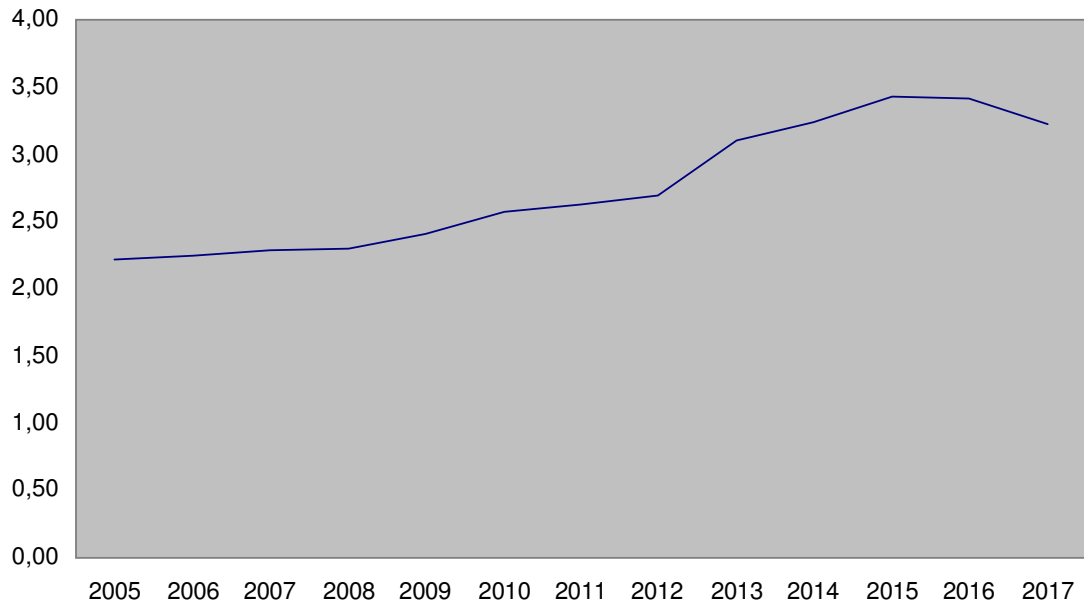
- Otro de los factores que miden la temporalidad es el índice de rotación, es decir la proporción entre contratos y personas contratadas. En 2017 este índice fue de 3,2. Esto quiere decir que se abusa, entre otras cosas, de la contratación temporal y que de media cada persona contratada ha acumulado en cada año 3,2 contratos, si bien esta cifra ha descendido en 0,2 puntos con respecto al 2016 es 1 punto superior a los años anteriores a la crisis. Al ser una media, es de suponer que habrá mucha gente que en un mismo año firman más de cuatro contratos. Lo que, sin duda, dificulta el desarrollo de un proyecto de vida estable.

Índice de rotación (relación entre contratos registrados y personas distintas contratadas)

		Año	Contratos	Personas
2005	2,22	2005	230.000	103.690
2006	2,25	2006	244.644	108.818
2007	2,28	2007	252.529	110.777
2008	2,30	2008	238.821	103.893
2009	2,41	2009	200.724	83.142
2010	2,57	2010	214.609	83.604
2011	2,63	2011	221.065	84.181
2012	2,69	2012	207.623	77.140
2013	3,10	2013	255.950	82.689
2014	3,23	2014	293.982	90.968
2015	3,42	2015	339.000	99.050
2016	3,41	2016	357.723	104.818
2017	3,23	2017	371.431	114.842

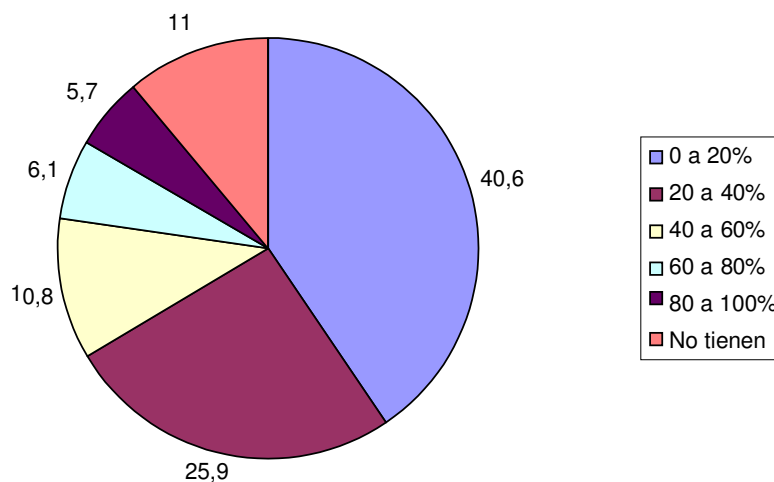
El 40% del total de contratos en 2017 fueron de una semana o menos, en 2008 suponían el 22,4%.

Índice de Rotación de la contratación en Navarra



- De 216.132 personas con contrato en régimen general a 30 de abril de este año, 66.748 tenían un contrato temporal, parcial o los dos, y esto supone el 30,88%. Es destacable la situación de vulnerabilidad de las 24.024 personas con contrato temporal y a tiempo parcial.
- Respecto a las empresas, con datos del Ministerio de Empleo, en Navarra el 48,5% tenía más de un 20% de temporalidad y un 40,6% tenía entre un 0 y un 20%.

Temporalidad empresas



4. Parcialidad de los contratos

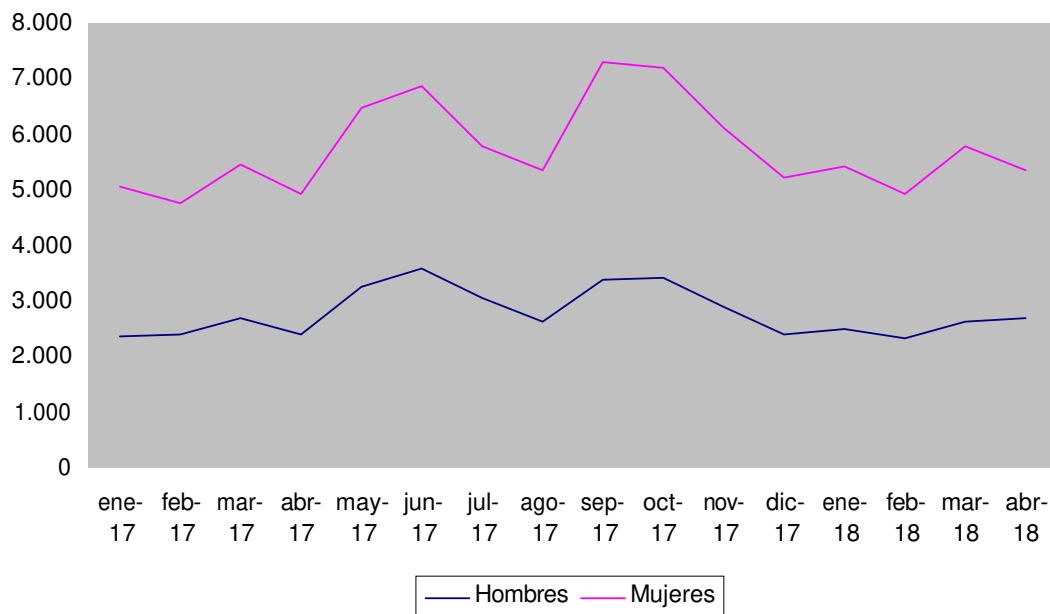
Cuando hablamos de precariedad, que es un fenómeno más amplio que el de la temporalidad, describimos factores como el tipo de contrato, el tipo de jornada y las condiciones generales del empleo. Cuando se suman contratos temporales y parciales, la precariedad se multiplica.

- La población ocupada con jornada parcial continúa creciendo, hoy contamos con 8.000 ocupados más con jornada parcial que al inicio de la crisis. Esta situación de parcialidad afecta mayoritariamente a las mujeres, de las 46.600 personas trabajadoras a tiempo parcial contabilizadas en el primer trimestre de 2018, 39.100 son mujeres, es decir el 84%, lo que implica que cerca de un tercio de las mujeres trabajadoras (30,3%) lo hacen en esta modalidad. La tendencia de crecimiento de los contratos parciales, perpetúa esta situación.
- En abril de este año, se registraron 8.070 contratos parciales de un total de 30.423.
- En abril de 2018 se firmaron más contratos parciales que en el mismo mes del 2017, concretamente 716. Es decir que es una tendencia que no se corrige, a pesar de la mejora económica.

Contratos por tipo de jornadas y mes

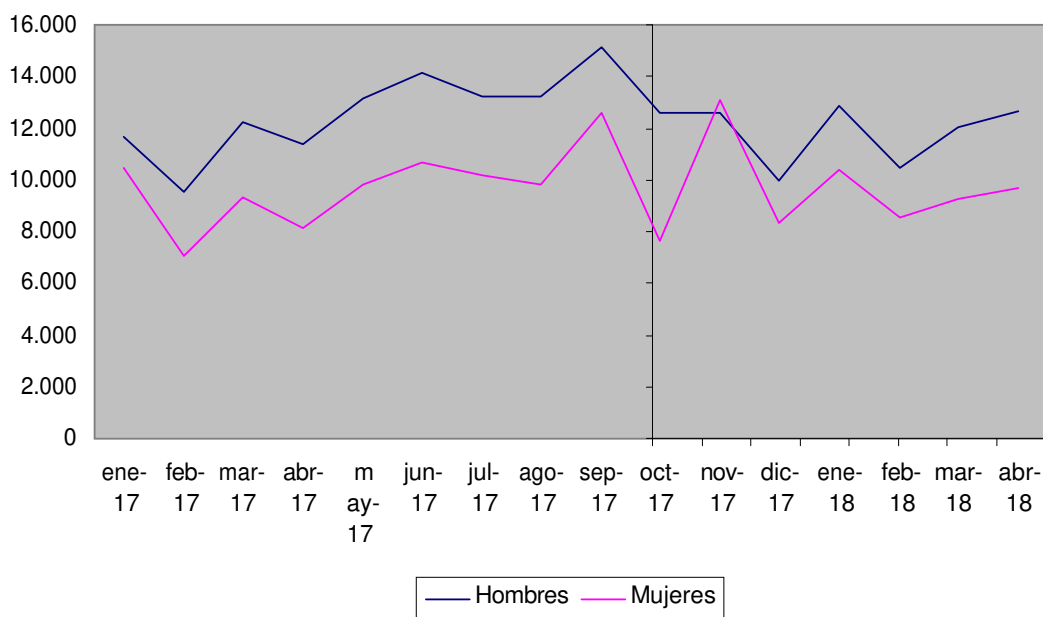
Sexo	Hombres														
TipoJornada\Periodo	feb-17	mar-17	abr-17	may-17	jun-17	jul-17	ago-17	sep-17	oct-17	nov-17	dic-17	ene-18	feb-18	mar-18	Abr-18
Completa	9.579	12.240	11.374	13.145	14.127	13.265	13.235	15.116	12.578	12.584	9.978	12.906	10.491	12.043	12.646
Tiempo parcial	2.400	2.711	2.417	3.254	3.579	3.058	2.626	3.391	3.417	2.887	2.411	2.511	2.350	2.646	2.689
Sexo	Mujeres														
TipoJornada\Periodo	feb-17	mar-17	abr-17	may-17	jun-17	jul-17	ago-17	sep-17	oct-17	nov-17	dic-17	ene-18	feb-18	mar-18	Abr-18
Completa	7.101	9.365	8.123	9.834	10.709	10.187	9.827	12.578	7.675	13.113	8.365	10.387	8.531	9.266	9.707
Tiempo parcial	4.768	5.465	4.937	6.502	6.889	5.785	5.359	7.321	7.216	6.124	5.243	5.448	4.950	5.795	5.381
TOTAL															
TipoJornada\Periodo	feb-17	mar-17	abr-17	may-17	jun-17	jul-17	ago-17	sep-17	oct-17	nov-17	dic-17	ene-18	feb-18	mar-18	Abr-18
Completa	16.680	21.605	19.497	22.979	24.836	23.452	23.062	27.694	20.253	25.697	18.343	23.293	19.022	21.309	22.353
Tiempo parcial	7.168	8.176	7.354	9.756	10.468	8.843	7.985	10.712	10.633	9.011	7.654	7.959	7.300	8.441	8.070
	23.848	29.781	26.851	32.735	35.304	32.295	31.047	38.406	30.886	34.708	25.997	31.252	26.322	29.750	30.423

Contratos parciales por sexo



- Tal y como aparece de forma clara en el gráfico anterior, la mayoría de los contratos parciales los firman las mujeres, a pesar de tener una tasa de paro mayor que los hombres. Esta diferencia en el tipo de contratos que firman los hombres y las mujeres incide de forma determinante en la brecha salarial y en la brecha de las pensiones. La tendencia del gráfico femenino se invierte cuando hablamos de contratos a jornada completa.

Contratos a jornada completa por sexo



5. La temporalidad determina los salarios

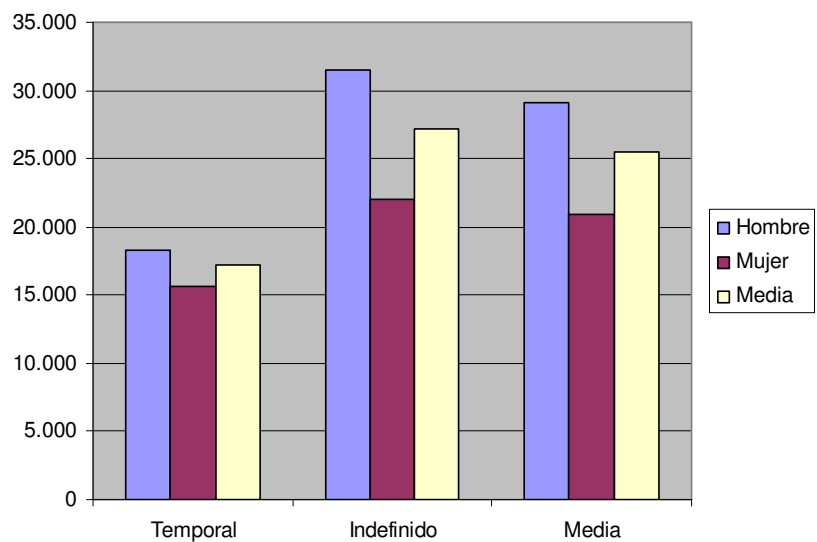
- Con datos tan negativos en la calidad de los contratos los salarios, como no podía ser de otra manera, se ven afectados. Incluso vuelve a aparecer también en este aspecto una brecha de género que coloca a las mujeres en peor situación que a los hombres. Se da una triple brecha de género: brecha en salarios, brecha en salarios cuando hay contratos temporales y brecha en salarios cuando hay contratos indefinidos.
- La brecha salarial entre una persona con contrato fijo y otra con contrato temporal es de 10.022 euros.
- Las mujeres cobran 8.152 euros menos que los hombres; si las mujeres tienen un contrato indefinido la brecha es de 9.537 euros y si el contrato es temporal la brecha es de 2.673. La brecha salarial, en contratos temporales, se ha aumentado un 42%.
- Con datos de 2016 (últimos disponibles) el salario medio de una persona que trabaja con un contrato indefinido es de 27.228 euros, mientras que si trabaja con un contrato temporal el salario es de 17.206 euros.

**Salarios medios, según tipo de contrato y sexo
(años 2015-2016)**

	Temporal		Indefinido		Media	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016
Hombre	18.086	18.325	31.253	31.530	28.727	29.098
Mujer	16.212	15.652	21.537	21.993	20.563	20.946
Media	17.223	17.206	26.628	27.228	24.863	25.468
Brecha de género	1.874	2.673	9.713	9.537	8.164	8.152

Fuente: INE y elaboración propia

Salario según tipo de contrato y sexo (euros)



6. Propuestas

El reto en este momento no es sólo el crecer, sino que es fundamentalmente poner unas bases firmes para un mercado laboral con calidad, que no recorte jornadas, derechos y salarios como forma de crecer.

Por ello llama la atención que haya multitud de aspectos sobre el Plan de empleo de Navarra que todavía no hayan sido concretados. Sería inédito que en esta legislatura no se pudiera aprobar un Plan de Empleo, con medidas transversales, con consignación presupuestaria y acordado con los agentes sociales.

En este sentido, las propuestas que CCOO realiza tienen como objetivo el lograr un mercado laboral en el que no se abuse de la contratación temporal, tal y como está ocurriendo ahora.

1. Recuperar los salarios, especialmente los más bajos, tras la fuerte devaluación interna sufrida en los años de crisis:

- Impulsar en la Negociación Colectiva la recuperación del poder de compra de los salarios y de manera especial negociar subidas salariales más altas para los salarios que no alcancen el Salario Medio en Navarra

2. Establecer compromisos efectivos para reducir la temporalidad en las empresas:

- Impulsar la contratación juvenil de calidad: incluyendo propuestas que mejoren el contrato formativo
- Fomentar el contrato indefinido y a tiempo completo, marcando unos porcentajes máximos de eventualidad en las empresas. Reducir en un 10% la temporalidad en las empresas.
- Mayor control de las cadenas de subcontratación, establecer límites a las sucesivas subcontratas

3. Impulsar la jornada regular frente a jornadas cada vez más atípicas e inciertas:

- Mayor control de la jornada de trabajo
- Acabar con la práctica de falsos contratos a tiempo parcial, alargamientos de jornadas encubiertos
- Mayor control para el cumplimiento de las jornadas máximas.

- Establecer por convenio la obligación de llevar un registro diario de la jornada laboral ordinaria y extraordinaria, que debe de ser público y accesible.

4. Eliminar las brechas de género: planes de igualdad.

- Incorporar en los convenios colectivos tanto sectoriales como de empresa medidas para erradicar las situaciones de discriminación y desigualdad que estén basadas en criterios de género o tengan efectos desfavorables para las mujeres y fomentar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.
- Que todas las empresas con más de 100 trabajadores/as estén obligadas a realizar y acordar un Plan de Igualdad.
- Que todos los Planes de Igualdad independientemente del tamaño de la empresa se acuerden con la representación legal de la gente trabajadora y se registren.

5. Políticas públicas para impulsar la contratación estable y combatir el fraude en la contratación temporal:

- **Reducir la elevada temporalidad en la plantilla del propio Gobierno de Navarra** con una mayor oferta pública de empleo que nos acerque al objetivo de rebajar la temporalidad en el ámbito de las administraciones públicas al 8% en el período 2018-2020 alcanzado en el Acuerdo estatal para la mejora del empleo en la función pública. Sorprende la elevada temporalidad del ámbito público, que soporta una tasa del 28,1%, lo que supone 5,5 puntos por encima de la tasa de temporalidad del sector privado que se coloca en el 22,6%. En el caso de España la tasa de temporalidad se sitúa en el 24,5%, casi 4 puntos por debajo de la Navarra.
- Elevar las cotizaciones sociales a la Seguridad Social de los contratos temporales de corta duración, así como las sanciones a las empresas para desincentivar el uso fraudulento de la contratación temporal. Que a las empresas les resulte caro tener personas con contratos temporales.
- Dirigir los incentivos a la contratación a las empresas que negocien con los sindicatos un plan de reducción de la temporalidad

6. Mejorar la calidad del empleo de la juventud:

- Establecer programas de ayudas públicas para la celebración de contratos de relevo que vinculen adecuadamente el relevo generacional con los procesos de inserción laboral y que incluyan requisitos y

obligaciones que garanticen unas condiciones laborales mínimas, la estabilidad de la plantilla existente y el control sindical. Entre los requisitos y obligaciones a incluir destacar:

- Que los contratos de relevo se celebren con personas menores de 30 años, posibilitando la ampliación del límite de edad cuando en la empresa existan acuerdos previos para cubrir los contratos de relevo con trabajadores y trabajadoras en activo en la empresa. En este supuesto, para que la empresa pueda acceder a la ayuda debería realizar, además del contrato de relevo, una contratación adicional con una persona menor de 30 años inscrita como desempleada en el SPE.
 - Que tanto el contrato de relevo como el contrato adicional de la persona de menos de 30 años sea a jornada completa y por tiempo indefinido, o de duración determinada siempre que conste el compromiso de conversión en indefinido a su finalización o en un momento anterior.
 - Que las empresas comuniquen a la representación legal de los trabajadores, la intención de contratar mediante el contrato de relevo, con indicación del puesto a ocupar y la duración del contrato.
 - Exigir un nivel de fijeza de la plantilla fija antes y durante un período de tiempo posterior a la realización del contrato de relevo.
- Incrementar la ayuda si el contrato de relevo se realiza con:
 - Una mujer, si la contratación se produce en empresas donde está subrepresentada.
 - Un hombre, si la contratación se produce en empresas donde está subrepresentado.

7. Negociar un Plan de Empleo Integral:

- Con medidas concretas y eficaces para combatir la precariedad, con indicadores para su seguimiento y presupuesto suficiente para conseguir objetivos ambiciosos en asuntos tan importantes como la calidad, la prevención de riesgos laborales y la garantía de igualdad de oportunidades en el empleo. CCOO ha presentado 102 medidas