

Reproducido en www.relats.org

DOS NOTAS SOBRE TEMPORALIDAD EN ESPAÑA 2018

Antonio Baylos

Publicadas en el blogspot del autor, marzo y abril 2018

CONTRATOS TEMPORALES Y PRECARIEDAD LABORAL: UN DEBATE SINDICAL. martes, 13 de marzo de 2018

La segmentación del trabajo a través de una serie de formas de contratación a término ha ido cobrando una importancia extraordinaria en la definición del marco laboral español. La historia es larga, y arranca de la contratación temporal de fomento del empleo ya en 1979-1981, que se utilizó como fórmula de sustitución de trabajo estable por temporal que evitaba el coste indemnizatorio de final de contrato. La temporalidad fue paulatinamente desempeñando un rol decisivo en el empleo creado, sin que los intentos de redirigir este proceso, como la creación del contrato para el fomento del empleo indefinido en 1997, lograra su propósito ante una práctica empresarial tremendamente asentada y un marco normativo que no imponía adecuados límites a estas

tendencias, que además se contagiaron al área del empleo público.

La calificación de un trabajo como temporal se efectúa a partir de la pérdida de control sobre la causa material de la temporalidad, que se ha extendido hasta lograr que coincida prácticamente con la realización de cualquier trabajo que se desarrolle en el marco de la actividad normal de la empresa. La fragmentación y dislocación empresarial que produce la externalización de servicios y la subcontratación de los mismos, que se definen no solo como una forma de gestión empresarial que diluye la responsabilidad de la empresa principal, sino como una práctica ligada a los procesos de privatización generalizados en toda el área pública, ha acentuado esta tendencia, al permitir la jurisprudencia que la duración del contrato de obra o servicio coincida con la duración de la contrata. Por otra parte la progresiva pérdida de la función contractual de las distintas figuras que se convierten prioritariamente en formas de inserción laboral sin atender a su objeto contractual, acentúan esta tendencia. Los contratos formativos, por ejemplo, se convierten ante todo en figuras que permiten incorporar a los jóvenes al trabajo, como el tiempo parcial está concebido como forma de empleo femenino. En el área pública, la acción combinada de las privatizaciones como forma prioritaria de gestionar los servicios públicos, y la reducción de personal como exigencia de la política de recortes en la crisis, han fomentado asimismo el uso habitual de la temporalidad. La

jurisprudencia del Tribunal Supremo ha rebajado y diluido los controles a la causalidad de la contratación temporal hasta hacerlos prácticamente irrelevantes y ha creado figuras nuevas en el sector público como el indefinido no fijo que incorpora realmente las características del contrato de interinidad.

A este panorama se une la fuerte devaluación salarial que hemos sufrido a partir del 2010, el bloqueo de la negociación colectiva y el desempleo de masa que se ha prolongado al menos hasta el 2015. En esas condiciones, la contratación temporal ha asumido los rasgos más negativos en el sentido de que ha hecho prácticamente desaparecer de las nuevas contrataciones el empleo indefinido, la rotación entre el desempleo y la ocupación temporal es creciente, y se entiende que resulta común la concatenación de contratos temporales de duración decreciente. Los datos son terribles. En el 2017, la tasa de temporalidad era del 27%, frente a justo la mitad de media europea, el 14%. Y de los 20 millones de contratos que se firmaron a lo largo de ese año, el 90 % fue un contrato temporal. La caída continuada de la duración media de los contratos y la elevada rotación en el puesto de trabajo son otros elementos que ponen de relieve los estudios económicos efectuados. Los contratos de siete días de duración superan el 26% del total de los contratos en diciembre de 2017. Tampoco el contrato temporal funciona como una suerte de antesala de la estabilidad. Las estadísticas muestran que tan sólo el 10% de quienes tienen

un contrato temporal pasan luego a tener un contrato indefinido. Las reformas laborales y en especial las del 2012 y 2013, han introducido además nuevos tipos de trabajo temporal o asimilados, como el contrato de apoyo a los emprendedores, o las figuras formativas del empleo juvenil, que son extremadamente criticables.

Este diseño trasciende la temporalidad en la contratación y se proyecta sobre una situación extendida de precariedad no sólo laboral, sino social. Su arraigo es tan fuerte que se puede llegar a afirmar que es la precariedad la que define nuestro modelo de crecimiento. Y esto naturalmente origina unas consecuencias enormemente negativas que a su vez producen problemas de regulación económica y social muy graves. La precariedad incide sobre la cohesión social y crea un espacio de desigualdad muy intenso, dentro y fuera del trabajo. Destruye las condiciones de seguridad en la existencia social que un sistema democrático tiene que preservar y aniquila las condiciones básicas de ciudadanía. Impide el ejercicio de derechos fundamentales, y en concreto, en lo que se refiere al derecho al trabajo, evita que éste despliegue las garantías sobre el empleo que sin embargo se mantienen, aunque debilitadas tras las reformas laborales de la crisis, en el caso del empleo estable. Desde el punto de vista de la eficacia económica, el modelo de la temporalidad implica la inversión en actividades de bajo valor añadido y favorece la alta volatilidad de las empresas.

Un esquema que es contradictorio con un modelo de crecimiento sostenible que incorpore las nuevas tecnologías y en especial la digitalización y que por tanto construya un tipo de reindustrialización sólido y competitivo. Además, la Seguridad Social se resiente financieramente de este predominio del trabajo temporal en un contexto de desempleo de masas y de “pequeños trabajos” de subsistencia no declarados. No sólo la sostenibilidad financiera de la Seguridad Social es dañada, sino que también se incrementa el gasto en las prestaciones por desempleo en este contexto de sustitución de trabajo fijo por temporal y de rotación del trabajo temporal en una concatenación de contratos temporales en un mismo puesto de trabajo y en las transiciones del trabajo (temporal) al paro o a la economía no declarada. Por si fuera poco, el marco regulativo español está plenamente cuestionado por ser incompatible con la normativa europea tras varios fallos decisivos del Tribunal de Justicia que es a su vez solicitado en nuevas cuestiones prejudiciales por parte de nuestros tribunales, y en especial por el propio Tribunal Supremo.

Es por tanto necesario atajar la temporalidad en el trabajo como uno de los objetivos centrales de la lucha contra la precariedad y la igualdad. Las fórmulas que se han ido empleando hasta el momento no han dado resultado, en gran parte por su carácter limitado. Muchas de ellas intentan

reforzar económicamente la idea de que se disuade a los empresarios de utilizar la contratación temporal mediante el encarecimiento de las cotizaciones o el aumento de las indemnizaciones, pero aun así los incentivos que reúnen estas figuras desde el punto de vista de la libertad de empresa y de la dificultad de construir un interés colectivo en el seno de la empresa o del sector de actividad, supera con mucho los posibles costes económicos añadidos. Un solo ejemplo bastará para comprender lo que se dice. En el caso de huelga, la inexistencia de garantías sobre su empleo provoca que gran parte de los trabajadores eventuales o temporales rompan la solidaridad interna de los trabajadores en el conflicto, impidiendo por tanto la eficacia inmediata – el “efecto útil” – de la huelga que constituye su esencia. El hecho está plenamente arraigado en la conciencia social, de forma que en la última huelga general del 8 de marzo – pero ya en otras convocatorias anteriores – se estima “natural” por parte de la opinión pública y de algunos convocantes de la huelga, que los trabajadores temporales o precarios no secunden la huelga en función de su peculiar vulnerabilidad laboral.

El sindicalismo sabe que este panorama es nefasto no sólo para las organizaciones obreras, sino, lo que es más importante, para la conformación de un interés colectivo general que represente al trabajo concreto en un país determinado, el estado español. La estrategia de reunificación de las dos colectividades del trabajo – estable y

precario – requiere actuar colectivamente sobre el mismo, pero esa acción tiene necesariamente que llevar consigo algún tipo de reforma del marco institucional. Ello implica no solo incidir sobre la concreta regulación de la contratación temporal, sino intervenir sobre el despido que es el elemento paralelo que explica la preferencia por la temporalidad como medida de reducción de los costes de salida, y sobre otros elementos que fundamentalmente se ligan a la capacidad sindical del gobierno, mediante la negociación colectiva, de los momentos de creación, crisis y extinción de los sujetos económicos que actúan en el mercado. El gobierno sindical de estos procesos es sin duda un elemento importante a la hora de regular integralmente este problema.

El problema es ante todo político, porque el diálogo social tal como está planteado actualmente, no conduce a una propuesta de ruptura, sino a una gradación de compromisos no efectivos. Y hay que contar con los actores políticos que están presentes en un panorama en gran medida hostil a cualquier propuesta de cambio. Es por tanto importante situar el tema de la temporalidad – como especificidad del más general de la precariedad – en el centro de los debates políticos, extendiendo la opinión cierta de que la contratación temporal laboral tiene que ser combatida y reducida a unos límites que no se debieron nunca traspasar. La situación es ahora más propicia que hace un año, sin embargo. No sólo la izquierda entiende que este es un tema capital para abordar los problemas de igualdad de género y

de edad en el trabajo, y que por tanto es preciso consolidar un proyecto de estabilidad en el empleo – en el que está trabajando por cierto el grupo parlamentario Unidos Podemos / En Comu Podem / En Marea - , sino que incluso desde perspectivas neoliberales como el caso de Ciudadanos, se ha reconocido lo negativo que supone la temporalidad en el trabajo, con independencia de que no se compartan - como es previsible - las soluciones que este grupo plantea en la proposición de ley que este grupo ha presentado como lucha contra la precariedad.

Pero la consideración política de este tema no impide que sea justamente el sindicalismo confederal quien promueva el debate público sobre estas cuestiones. Antes al contrario, el sindicato es un sujeto político cualificado que es capaz de generar opinión y de abrir una discusión pública tanto en la sociedad civil como en el espacio político sobre la necesidad de incentivar la estabilidad en el empleo y atajar la desigualdad y el deterioro de derechos laborales que implica un sistema de trabajo atípico en el que los contratos temporales desborden su espacio propio necesariamente limitado.

Este es el objetivo de la Jornada que se realizará el 14 de marzo de 2018 en el Consejo Económico y Social del Estado español, que será presentada por el presidente de la Fundación 1 de Mayo, **Ramón Górriz** y en la que el secretario General de CCOO, **Unai Sordo**, presentará un documento

titulado *Una propuesta para terminar con el exceso de contratación temporal* seguido de un debate articulado en dos mesas posteriores. En la primera, bajo la moderación de **Joaquín Estefanía**, discutirán desde el punto de vista económico **Antón Costas** y **Emilio Ontiveros**. En la segunda, coordinada por **Bruno Estrada**, se abrirá un debate desde el punto de vista del marco jurídico institucional relativo no solo a la contratación temporal, sino a las medidas de flexibilidad interna negociadas como ajuste frente a los ciclos económicos, y el modelo legal de negociación colectiva, donde intervendrán **Belén Cardona**, **Amparo Merino** y **Antonio Baylos**. Estas mesas redondas tienen por objeto reflexionar libremente sobre el modelo de contratación laboral y de negociación colectiva que sería necesario poner en práctica para recuperar un modelo de crecimiento inclusivo y sostenible que reduzca de forma importante las desigualdades sociales. Una llamada de atención que pretende colocar esta problemática en el centro de las preocupaciones sociales y políticas de la opinión pública de este país. Es una señal más de que se está vigorizando de manera importante la capacidad sindical de intervención en la sociedad, resaltando su posición de referente para la ciudadanía social y la representación del trabajo. Un proceso que se está conduciendo inteligentemente y que acompaña a un renacer de la movilización social y del conflicto laboral que pretende la recuperación de derechos y la desactivación de la pronunciada asimetría de poder en los lugares de

trabajo que la reforma laboral y la situación de paro masivo y precariedad ha consolidado en el último lustro.

LA TEMPORALIDAD INSOPORTABLE. martes, 24 de abril de 2018

El Ministerio de Empleo y Seguridad Social (MEYSS) ha publicado los datos sobre los Contratos Registrados a marzo 2018, con lo que se completa el Primer Trimestre del año de esta Estadística, y **Alberto Pérez**, Director General de la Fundación Altedia Create me ha hecho llegar amablemente un resumen y unas tablas explicativas de los mismos que resultan muy útiles para hacerse una idea de la magnitud del fenómeno de la temporalidad en España.

La situación es conocida, pero no por ello menos preocupante. España tiene una tasa de temporalidad en la contratación del 26,71 %, la más alta de Europa, que en los 28 países que la componen tiene una tasa de temporalidad (a finales del 2017) del 14,3 %. Lo más llamativo es la altísima velocidad de rotación de los contratos temporales. En efecto, en sólo un trimestre se han registrado 4.748.542 “contratos iniciales”. Como quiera que la población trabajadora empleada ronda los trece millones y medio de personas, en un trimestre se ha venido a contratar, en términos absolutos, a más de un tercio de esta cifra, lo que supone una tasa de rotación formidable que se confirma a la hora de comprobar la duración de los mismos.

Un 26,72 % de los contratos celebrados tienen una duración igual o inferior a 7 días, concretamente 1,268.625 contratos. A su vez, una gran mayoría de estos contratos no son a jornada completa, sino a tiempo parcial.

El 30,96% de los contratos temporales – casi un millón y medio de contratos – lo son a tiempo parcial, con plena vulneración de la voluntariedad en su elección, como requiere el Acuerdo Marco Europeo sobre contratos a tiempo parcial.

No es necesario insistir en la precarización que implica la conjunción de una alta tasa de rotación y la contratación a tiempo parcial de un amplio número de contratos a término.

Las modalidades que se emplean de manera abrumadora en estas contrataciones son fundamentalmente dos: el contrato eventual por circunstancias de la producción – 2.104.492 contratos, el 44,32% del total – y el contrato para obra o servicio determinado – 1.833.976 contratos, el 38,62%- mientras que el contrato de interinidad o de sustitución de puesto de trabajo con derecho a reserva supone un 8,17% y los contratos indefinidos, incluida la modalidad de los fijos discontinuos, suman 346,071 contratos, un 7,29%.

Este predominio abrumador de la temporalidad en la contratación se explica por la descausalización material de la misma, es decir, por la desconexión que se practica entre la causa prevista legalmente y la causa real que posibilita el empleo del trabajador en tareas permanentes y estables de

la empresa, que son desempeñadas por una rotación de trabajadores en el mismo o análogo puesto del trabajo.

La labor de la Inspección de Trabajo en la conversión de temporales en indefinidos es importante, pero faltan medios materiales y personales y la interpretación judicial de estas causas ha resultado extraordinariamente laxa y estimulante de la precarización de nuestro sistema de relaciones laborales, también en la Administración Pública.

Es la pequeña empresa quien más contratos temporales emplea, el 46,77 % de las nuevas contrataciones a término se localizan en las empresas de 1 a 25 trabajadores, pero a continuación las empresas grandes de 101 a 500 trabajadores les siguen en el porcentaje de trabajadores y trabajadoras temporales, un 19,54% de los nuevos contratos.

Hombres y mujeres se reparten las tasas de temporalidad, pero son muchos más los contratos temporales a tiempo parcial para las mujeres – 877.200 personas – que los de los hombres – 592.959 personas – lo que subraya el carácter discriminatorio indirecto de esta fórmula.

En cuanto al modelo productivo que se desprende de estos datos, la continuidad de las tendencias de desarrollo basadas en servicios de fuerte componente de mano de obra, como el comercio y la hostelería como puntas de lanza de la recuperación económica parecen confirmarse.

Más de 800.000 contratos en hostelería, 741.000 en agricultura, ganadería, pesca y silvicultura, 457.000 en el comercio al por menor y, finalmente, 444.000 en actividades administrativas y sectores auxiliares, parecen indicarlo, frente a los 496.000 de la industria manufacturera y los 305.000 de la Construcción.

Se aprecia también una fuerte feminización de algunas ramas, como actividades recreativas, el trabajo en el hogar familia, y la práctica exclusión del trabajo de las mujeres en otras, como la construcción emblemáticamente.

La temporalidad deviene un rasgo insoportable del marco de relaciones de trabajo en España y es un elemento que erosiona profundamente la capacidad de actuación sindical. La segmentación del trabajo ha ido cobrando una importancia extraordinaria en la definición del marco laboral, desempeñando un rol decisivo en el empleo creado, sin que los intentos de redirigir este proceso, como la creación del contrato para el fomento del empleo indefinido en 1997, lograra su propósito ante una práctica empresarial tremendamente asentada y un marco normativo que no imponía adecuados límites a estas tendencias, que además se contagiaron al área del empleo público.

Es por tanto necesario atajar la temporalidad en el trabajo como uno de los objetivos centrales de la lucha contra la precariedad y la reivindicación de la noción igualitaria de base sobre la que se basa la solidaridad entre los

trabajadores y trabajadoras que personifica el sindicato, mediante una estrategia de reunificación de las dos colectividades del trabajo, estables y precarios, como una “condición de procedibilidad” representativa que da sentido a la acción sindical en su conjunto. Ç

Una importante jornada celebrada en el CES el 14 de marzo pasado y promovida por la Fundación 1 de mayo en la que se discutió un documento sobre cómo terminar el exceso de contratación temporal.

Hay que tener en cuenta que sobre este tema ha intervenido de manera muy directa la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea que por el momento obliga a cambiar necesariamente la legislación española en una buena parte de los contratos temporales en cuanto a la indemnización de extinción del mismo, lo que ha supuesto una presión adicional sobre el gobierno y la necesidad de modificar la regulación de la temporalidad en la legislación vigente.

La conciencia de que esta tasa de temporalidad, la rotación de los contratos y la precariedad que lleva este fenómeno aparejado, deben ser eliminados, se ha extendido también al espacio del debate político. No en el gobierno, que insiste en una suerte de omisionismo normativo, atenazado por la voluntad de no revertir ningún aspecto de la reforma laboral del 2012, sino en las distintas fuerzas políticas que componen el panorama representativo del país.

Ha sido muy comentado, en ese sentido, la propuesta de Ciudadanos que, alegando que las fórmulas que se han ido empleando hasta el momento para limitar la contratación temporal no han dado resultado – aunque esta ineffectividad se deriva realmente de su carácter limitado – ha propuesto la eliminación de la contratación temporal. Realmente sin embargo el proyecto de ley no hace tal, sino que viene a establecer un principio de despido libre indemnizado, lo que es plenamente rechazable, pero sin embargo, la firma de presentar la regulación propuesta hace hincapié en la eliminación de los contratos a término como un elemento indeseable de las relaciones de trabajo.

Sin embargo, la clave no está en la eliminación de la contratación temporal sino en su regulación con arreglo a principios sólidos que previsiblemente puedan incluso llevar a una cierta simplificación de las causas de la temporalidad y a la plasmación de reglas claras que supongan una verdadera restricción del recurso al contrato a término exclusivamente para los supuestos en los que estructuralmente la tarea a realizar es temporal.

Pedir o publicitar la eliminación de la contratación temporal no sólo lleva consigo una propuesta oculta que empeora las reglas que encuadran el sistema de relaciones laborales al imponer un principio de despido prácticamente libre con causas *at will* aunque sometidas a una indemnización más alta que la que ahora se establece para los contratos

temporales, sino que no es una iniciativa que se corresponda con la realidad productiva de las empresas en este país ni con el marco general de regulación jurídica.

Como ha señalado recientemente **Joaquín Pérez Rey**, no se puede negar que las empresas tienen en ocasiones necesidades temporales verdaderas, de modo que su eliminación legal no supondría su desaparición material y generaría estrategias empresariales destinadas a cubrirlas, pese a la ley.

Seguramente con ello se acabaría distorsionando el régimen del despido (en la medida en que este cumpliera la función de recoger las causas temporales reconvertidas en causas de despido, estilo propuesta ciudadanos) o se daría alas a estrategias de huida del Derecho del Trabajo para ocupaciones breves, mediante el recurso a falsos autónomos, empresas multiservicios u otras formas de descentralización.

Debemos tener en cuenta que el modelo europeo, al que estamos vinculados por la Directiva 99/70 que ha producido la importante jurisprudencia del TJ y la doctrina De Diego Porras, reconoce la posibilidad de contratación temporal.

Es muy difícil prever cuáles serían las derivadas judiciales de un cierre formal de la temporalidad mediante su supresión legal.

Si se tiene en cuenta la colonización conservadora de los órganos judiciales no es en ningún caso descartable que

estos incorporen al despido objetivo las actuales causas de temporalidad.

Incluso aunque eso no se haga legalmente, bastaría interpretar de forma amplia y automática las actuales causas económicas, organizativas, técnicas y productivas. Incluso podrían abrir la vía de las condiciones resolutorias del actual art. 49.1.b) ET (en breve: mecanismos de extinción incorporados por las partes, esto es por el empresario, al contrato que suplirían así las restricciones legales a la contratación temporal)

Con ello se produciría el indeseable efecto de generar una intensa precarización del conjunto de la contratación laboral, indefinida incluida.

Piéñese, por otra parte, que el trasvase al despido en la actualidad no supone tampoco una mejora indemnizatoria desde el momento en que los contratos temporales actuales exigen 20 días de indemnización como consecuencia de lo dispuesto por el TJUE.

Esta presión sobre el despido, que sería por tanto inevitable, provocaría desplazar todo el control de la contratación a la revisión judicial *ex post*. Se produciría un incremento de la elaboración “pretoriana” del Derecho del Trabajo con la enorme incertidumbre de cuáles serían las posiciones judiciales.

Además, quedarían fatídicamente desplazados los controles de la Inspección e incluso de los propios representantes de los trabajadores que, salvo despidos colectivos derivados de temporalidades materiales que no serían previsibles, no intervendrían prácticamente en el control de la contratación, pues instrumentos como la copia básica de los contratos dejarían de tener sentido.

La solución es regular de manera diferente y restrictiva la contratación temporal. Hay elementos muy definitivos para ello en las propuestas sindicales, y el grupo parlamentario Unidos Podemos – En Comú Podem – En Marea, está desarrollando una proposición de ley sobre estabilidad en el empleo que pretende ofrecer un marco regulatorio que reoriente a sus términos justos la contratación temporal en línea con un principio de estabilidad.