

Análisis de la contratación en 2022

La reforma laboral supone un blanqueamiento estadístico de la precariedad, que sigue siendo la norma general

GABINETE DE ESTUDIOS

Enero de 2023

ÍNDICE

1. Introducción	4
2. Estadísticas de contratos	4
2.1. El 76,3% de los contratos fueron temporales.....	5
2.2.El 44% de los contratos firmados por mujeres fueron a tiempo parcial	6
2.3. El 75% de los contratos temporales duró menos de un mes.....	6
2.4. Hubo un aumento de la contratación indefinida, pero sobre todo en sus modalidades más precarias.....	8
3. Conclusiones	10

1. Introducción

Ha transcurrido más de un año desde el 30 de diciembre de 2021, fecha en el que se aprobó el decreto de la última reforma laboral (convalidado en el Parlamento español el 3 de febrero). Se cumplía así con una de las principales exigencias de la Comisión Europea, que supeditaba la transferencia de los fondos europeos Next Generation a realizar reformas, entre otras, en la regulación laboral y el sistema de pensiones. En el ámbito laboral conllevaba la renuncia a derogar las reformas laborales anteriores. ELA siempre ha tenido una lectura crítica de la condicionalidad de los fondos europeos, ya que estas reformas estructurales consolidan, en algunos casos, y aumentan, en otros, los recortes sufridos tras la crisis del 2008.

La reforma laboral fue, por tanto, resultado de un incumplimiento de una promesa electoral. El PSOE y Unidas Podemos se comprometieron a derogar la reforma laboral de Rajoy de 2012 que trajo consigo un recorte de derechos laborales y sociales, incluida la estatalización de la negociación colectiva. Sin embargo, muchos de los elementos más lesivos de estas se han consolidado con la nueva reforma laboral y se ha perdido la oportunidad de revertir la precariedad. Cabe recordar que la nueva reforma laboral fue aprobada dentro del marco del diálogo social, con la participación de los sindicatos CCOO y UGT y la patronal.

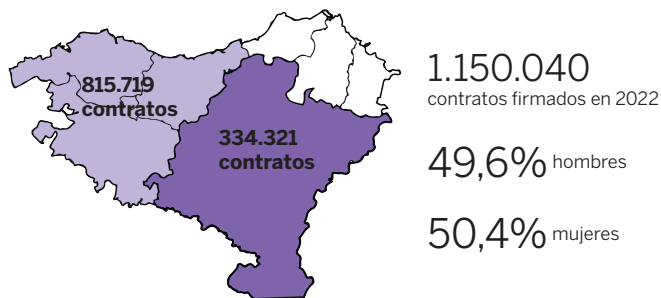
El empleo en el Estado español históricamente ha estado caracterizado por su alta temporalidad y uno de los objetivos de la nueva reforma era, teóricamente, resolver ese exceso de empleo temporal. Los datos previos a la reforma señalan que una de cada cuatro personas asalariadas era temporal, lo que situaba al Estado español a la cabeza de la temporalidad en el marco de la Unión Europea. En cuanto a HEH, el porcentaje de temporalidad era idéntico al Estado antes de la nueva reforma. Sin embargo, existía una diferencia importante en cuanto al origen de esta. Como numerosas ocasiones hemos denunciado, la temporalidad en el sector público era (y es) algo muy extendido tanto en la CAPV como en Navarra, tanto es así que su uso llegaba casi al 50% de las personas empleadas en 2021. Viendo esta situación, a poco que se cambiara, era de esperar que tras la reforma laboral se redujese la temporalidad.

En el transcurso del año hemos escuchado desde distintas instituciones, así como desde ciertos medios de comunicación los buenos resultados de la nueva reforma. Por ello, nos parece necesario realizar un análisis más exhaustivo para conocer la realidad de la contratación. Antes de analizar los datos hay que señalar que el año 2022 ha sido un año de un gran crecimiento económico. Según las últimas cifras, el Estado español creció un 5,5%, la CAPV un 4,3% y Navarra alrededor de un 4%. De modo que, en esta coyuntura de crecimiento económico, es lógico que los datos de la afiliación sean también positivos, con creación de puestos de trabajo. Es por tanto que los datos que veremos en el siguiente apartado deben de ser tenidos en cuenta en esta coyuntura favorable. Está por ver cómo se comporta la nueva norma en épocas de menor crecimiento o de recesión económica.

2. Estadísticas de contratos

En este apartado se analizará la totalidad de los contratos firmados en 2022. Para ello, atenderemos, por un lado, a la temporalidad y, por otro, a la parcialidad de los contratos. Después, analizaremos la situación de la contratación temporal, poniendo el foco, entre otras cuestiones, en la duración de los contratos. Por último, realizaremos un breve análisis de los contratos indefinidos.

Pero antes, es necesario señalar unos datos generales. En 2022 se realizaron 1.150.040 contratos en Hego Euskal Herria, de los cuales 815.719 se firmaron en la CAPV y 334.321 en Navarra. Los contratos se repartieron prácticamente por igual entre hombres y mujeres. En concreto, los hombres firmaron el 49,6% del total y las mujeres el resto, el 50,4%.



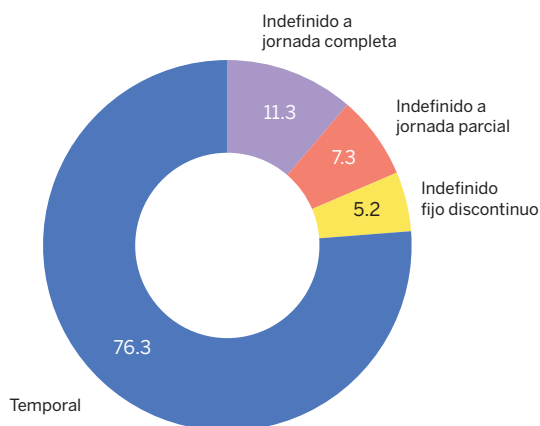
2.1. El 76,3% de los contratos fueron temporales

Como hemos señalado, uno de los objetivos teóricos de la nueva reforma era la de corregir la alta temporalidad existente en la contratación. La temporalidad es una de las principales patas de la precariedad. Las personas que se encuentran en este tipo de contratos no pueden desarrollar su proyecto de vida de forma digna, debido a la inestabilidad de su empleo. Además, los trabajos temporales son los primeros en ser destruidos en época de crisis y generalmente están peor remunerados.

Los datos muestran que la contratación indefinida ascendió en el año 2022. Sin embargo, la extensa mayoría de los contratos siguieron siendo temporales. Los datos del SEPE señalan que más de tres de cada cuatro contratos firmados fueron temporales. En concreto, sitúan el porcentaje de temporalidad en el 76,3%, lo que supone que el resto, es decir, solo el 23,7% fueron de carácter indefinido.

Entre los indefinidos, el 7,3% de los contratos totales lo fue a jornada parcial, el 5,2% fijo discontinuo y únicamente el 11,3% de los contratos fueron indefinidos a jornada completa. De modo que, en 2022, únicamente uno de cada diez contratos fue indefinido a jornada completa.

Contratos firmados en HEH en 2022 (%)



Fuente: SEPE

2.2. El 44% de los contratos firmados por mujeres fueron a tiempo parcial

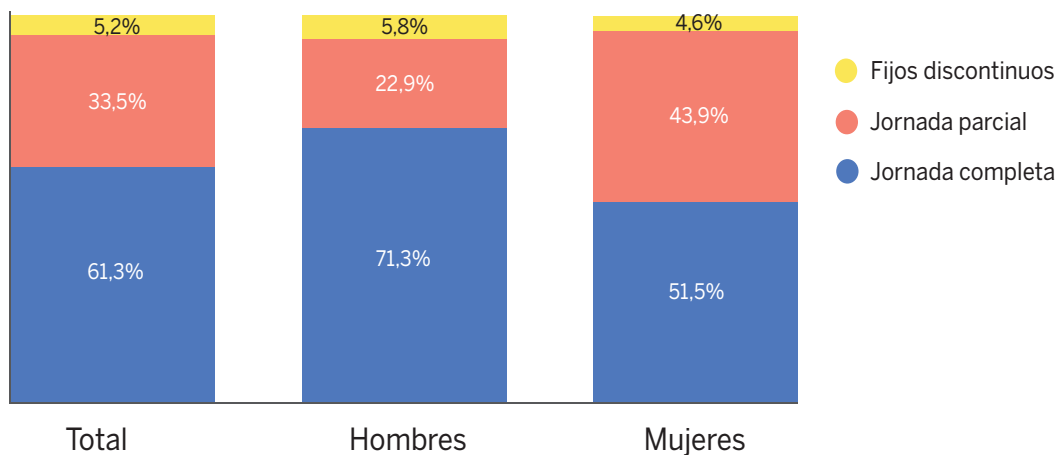
La parcialidad es otra pata de la precariedad. Tiene un doble efecto. Por un lado, condena a la pobreza a quien la sufre e impide que muchas personas, sobre todo las mujeres, perciban un salario por encima del umbral de la precariedad, los 18.200 euros anuales. Hay muchas empresas que utilizan la contratación a tiempo parcial como forma de reducir salarios cuando así lo estiman, reduciendo las horas asignadas a una persona con la correspondiente reducción salarial.

Y, por otro lado, el uso fraudulento de las horas complementarias genera que quien tiene un contrato a tiempo parcial se encuentra a merced de las necesidades de las empresas. La contratación a tiempo parcial es una forma de flexibilidad horaria abusiva. Además, la mayor parte de las personas que trabajan a tiempo parcial no lo hacen de forma voluntaria.

Si ponemos el foco en los datos, de los contratos firmados en 2022, únicamente el 61,3% fueron a jornada completa, el 33,5% a jornada parcial y el 5,2% fueron fijos discontinuos. Entre las mujeres, el porcentaje de los contratos a jornada completa descendió hasta el 51,5%, el resto se repartió entre jornada parcial (43,9%) y fijos discontinuos (4,6%).

Los datos reflejan la discriminación que las mujeres siguen sufriendo tanto en el ámbito laboral, como en el familiar. Son las mujeres quienes adquieren el mayor peso de los cuidados en el hogar, lo que obliga a muchas a trabajar en jornada parcial o a reducirse la jornada. Como consecuencia, sus ingresos disminuyen y también disminuye su base reguladora para calcular más adelante su jubilación.

Jornada completa, parcial y fijos discontinuos por sexo en 2022 (%)

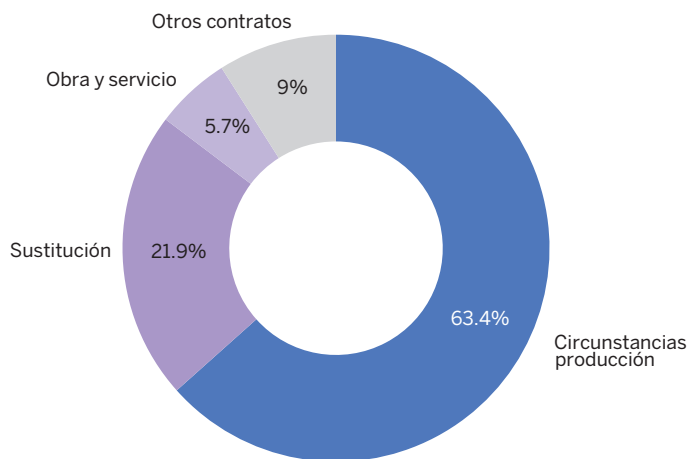


Fuente: SEPE

2.3. El 75% de los contratos temporales duró menos de un mes

Como hemos visto, la temporalidad en los contratos sigue siendo masiva, en 2022 alcanzó la cifra total de 876.908 contratos. Entre los contratos temporales, el 63,4% fueron contratos eventuales por circunstancias de la producción. A pesar de la nueva norma, el fraude en este tipo de contratos sigue existiendo, tanto por los plazos máximos de uso de dichos contratos como por la falta de causalidad.

Tipos de contratos temporales en 2022 (%)



Fuente: SEPE

En cuanto a la duración de los contratos, el SEPE no proporciona datos acerca de la duración media en HEH. No obstante, sí existe información parcial sobre la duración. En los datos estadísticos, existe información de 676.593 contratos, el resto (194.123) fueron indeterminados. La mayoría de estos contratos indeterminados (131.548) son sustituciones, de modo que podemos intuir que su duración no es excesivamente prolongada.

El análisis refleja que el problema de la temporalidad sigue estando a la orden del día. De los contratos donde existe información, 497.885 tuvieron una duración menor de un mes, lo que quiere decir que 3 de cada 4 contratos donde existe información tuvieron una duración de menos de un mes. Otro dato a destacar es que el 10,7% de los contratos, es decir, 72.075 contratos tuvieron una duración de menos de 7 días.

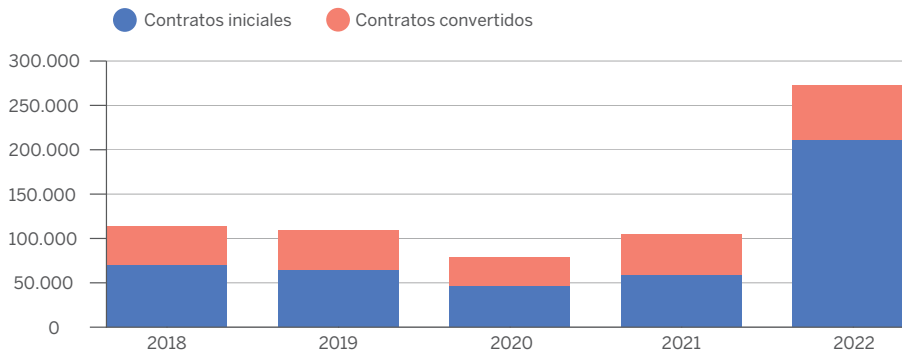
75% de los contratos
dura menos de
1 mes

1 de cada 10
contratos
dura menos de
7 días

2.4. Hubo un aumento de la contratación indefinida, pero sobre todo en sus modalidades más precarias

Entre los contratos de 2022, hubo 273.132 contratos indefinidos, de los cuales 211.973 fueron contratos iniciales y 61.159 convertidos en indefinidos. Es cierto que existió un aumento importante de la contratación indefinida respecto a años previos. En comparación con 2021 este tipo de contratos aumentó en un 159%. Sin embargo, resulta imprescindible llevar a cabo el análisis desglosado por tipo de jornada para conocer realmente lo que ocurrió el año pasado.

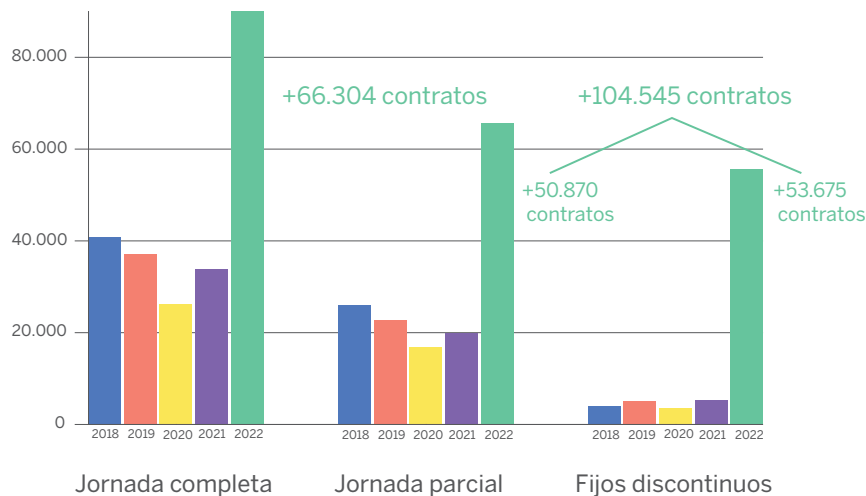
Contratos convertidos en indefinidos e indefinidos iniciales. 2018-2022



Fuente: SEPE

El siguiente gráfico muestra la evolución de los contratos indefinidos de los últimos cinco años desglosado por tipo de jornada. En 2022, se observa un aumento entre los tres tipos de jornada. Los indefinidos a jornada completa pasaron de una media de los cuatro años anteriores de 63.345 a 129.649. Los indefinidos a jornada parcial pasaron de 32.783 a 83.653. Y los fijos discontinuos de 5.545 a 59.220. De modo que el aumento de los contratos a jornada parcial y fijos discontinuos (104.545) superó ampliamente el aumento de la jornada completa (66.304).

Evolución de los contratos indefinidos por tipo de jornada

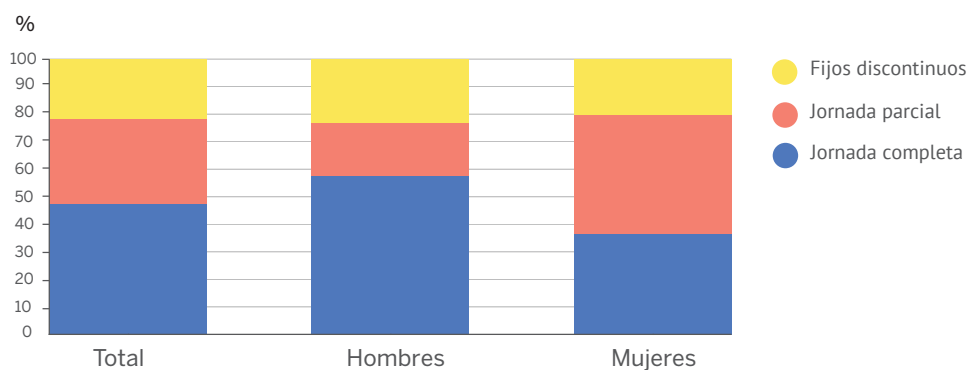


Fuente: Elaboración del Gabinete de Estudios de ELA a partir de SEPE

En el año 2022, entre los indefinidos, menos de la mitad de los contratos fueron a jornada completa. Los fijos discontinuos alcanzaron el 21,7%, mientras que la jornada parcial ascendió hasta el 30,7%. Cabe señalar que el aumento del número de contratos fijos-discontinuos se produjo en modalidades mucho más flexibles que antes. Hasta 2022 se utilizaba este contrato para trabajos estacionales, ahora es una forma de tener a personas contratadas sin trabajo efectivo y sin salario, a la espera de recibir llamadas a discreción de las empresas. Es la traslación del contrato “0 horas” británico, flexibilidad absoluta para las empresas y precariedad para las personas contratadas.

El análisis por sexo, de nuevo, muestra una gran diferencia. Como ya hemos visto anteriormente, la parcialidad entre las mujeres es un elemento de discriminación evidente. El 43% de los contratos indefinidos firmados por mujeres en 2022 fueron a jornada parcial y el 20,3% fijos discontinuos. De modo que entre las mujeres, únicamente el 36,7% de los contratos indefinidos fueron a jornada completa.

Contratos indefinidos según jornada por sexo (%)



Fuente: Elaboración del Gabinete de Estudios de ELA a partir de SEPE

Existen otros elementos que han servido para blanquear las estadísticas en la contratación indefinida. Uno de ellos es el de los trabajadores indefinidos que son despedidos antes de que finalice el periodo de prueba. No se disponen de datos desagregados para HEH, pero en el Estado español este tipo de situaciones se han multiplicado por siete desde la entrada en vigor de la reforma laboral, lo que nos lleva a pensar que algo parecido está sucediendo en nuestro territorio.

Formalmente, estas personas tienen un contrato indefinido, pero en la práctica disponen de menos derechos que cuando eran trabajadores con un contrato temporal. En este tipo de situaciones es muy difícil para el trabajador justificar que la empresa no tiene razón para el despido y, además, no tiene derecho a la indemnización por esta forma de despido.

Otro ejemplo de blanqueamiento es el de la construcción, un sector en el que el tipo de contratación tenía ciertas excepciones para adaptar el contrato temporal de obra y servicio a las necesidades de dicho sector. Con la reforma laboral muchos de estos tipos de contratos se han convertido en indefinidos. En concreto, han pasado de 2.549 en 2021 a 14.642 en 2022. Por lo tanto, la temporalidad sigue vigente ya que, al finalizar la obra, la empresa tiene muchas facilidades para extinguir el contrato.

3. Conclusiones

Se decía que la reforma laboral iba a acabar con la precariedad en la contratación, especialmente en lo que se refiere a la disminución de la temporalidad. Es cierto que el número de contratos temporales ha disminuido durante el año pasado, pero era algo que se podía esperar después de la reforma laboral. Por tanto, no podemos negar que la situación en cuanto a la temporalidad haya mejorado respecto a años previos, los datos así lo constatan. No obstante, también podemos afirmar que la situación continúa siendo mala para las y los trabajadores y, además, la reforma también ha traído consigo un blanqueamiento estadístico de la precariedad. Existen varios elementos que corroboran esta afirmación, y los señalamos a continuación:

Se han consolidado muchos de los elementos más lesivos de las reformas de 2010 y 2012

Uno de los principales elementos que se han mantenido es el del que tiene que ver con los despidos, que permite que siga siendo muy fácil y barato despedir. Con la nueva norma ha aumentado el número de trabajadores indefinidos, pero esto de poco sirve si a la empresa no le cuesta realmente despedir.

Además, los despidos colectivos (EREs) se siguen realizando sin autorización de la administración, se puede seguir despidiendo de forma objetiva en base a las previsiones de la empresa o los convenios sectoriales estatales pueden perjudicar las negociaciones en Hego Euskal Herria, entre otros.

ELA quería aprovechar la reforma laboral para blindar la opción de mejorar en HEH los convenios de miseria que se firman en el Estado, algo que sigue sin resolverse definitivamente. Quienes firmaron la última reforma laboral en la Mesa de Diálogo Social han cerrado las puertas a transformar en profundidad el mercado de trabajo precario que sufrimos.

La inmensa mayoría de los contratos siguen siendo temporales.

A pesar de la disminución en la contratación temporal, más de tres de cada cuatro contratos fueron temporales en 2022. Es decir, la precariedad laboral es la práctica más extendida entre los contratos que se firman.

Esa precariedad queda de manifiesto con la duración de dichos contratos temporales, ya que la gran mayoría de estos contratos tienen una duración inferior a un mes.

Muchos de los contratos son a jornada parcial, sobre todo entre las mujeres.

Ha quedado constatado la discriminación que las mujeres siguen sufriendo en el ámbito laboral. El uso involuntario de los contratos a jornada parcial tiene efectos muy negativos entre las mujeres. El 63,3% de los contratos indefinidos fueron a jornada parcial o fijo discontinuo.

El aumento del empleo indefinido es en gran parte por los fijos discontinuos y los contratos a jornada parcial.

Tener un contrato indefinido no significa que sea empleo estable y de calidad y un claro ejemplo es la utilización de los fijos discontinuos. Como ya hemos señalado, el 62% del aumento del contrato indefinido es por los fijos discontinuos y los contratos a jornada parcial.

Ha aumentado la contratación indefinida a base de precarizar este contrato, mediante la ampliación del ámbito de actuación del contrato fijo discontinuo o el contrato a tiempo parcial, además de haber aumentado el fraude en la finalización de contratos indefinidos durante el periodo de prueba. También hemos visto que en un sector tan importante como el de la construcción, los contratos con una naturaleza temporal se han convertido en indefinidos. Es decir, la inmensa mayoría de los contratos suscritos siguen siendo precarios, igual que antes de que se aprobase la última reforma laboral, aunque una parte de estas personas tengan nominalmente un contrato indefinido

Un inmenso porcentaje de los contratos temporales están en fraude de ley

Hemos visto que el 76,3% de los contratos que se firman son temporales, lo que significa que el fraude continúa siendo una práctica habitual. La realidad nos muestra que tanto en las empresas, como en la propia administración pública es común que los trabajadores y trabajadoras encadenen un contrato temporal tras otro para hacer frente a necesidades de personal estructurales, sin que se conviertan en fijos.

Por lo tanto, es necesario aumentar los controles por parte de la administración para que estas prácticas fraudulentas desaparezcan.

Tener un contrato indefinido ya no significa a llegar a fin de mes

A causa de la inflación y la pérdida de poder adquisitivo, resulta cada vez más difícil llegar a fin de mes. La pérdida de poder adquisitivo de la clase trabajadora ha sido uno de los principales problemas durante el año 2022. Han sido las empresas las que han aprovechado la coyuntura para aumentar sus beneficios, que han crecido a niveles de récord por segundo año consecutivo. Los salarios, sin embargo, no se han actualizado de media según el IPC, acelerando el proceso de empobrecimiento de la clase trabajadora. En este sentido, la reforma laboral no ha servido para revertir la pérdida de poder adquisitivo que ha sufrido la clase trabajadora durante la última década.



www.ela.eus

ELA
EUSKAL SINDIKATUA