



comisiones obreras de asturias
comisiones obreres d'asturies

INFORME

BALANCE DE LA CONTRATACIÓN EN ASTURIAS 2015

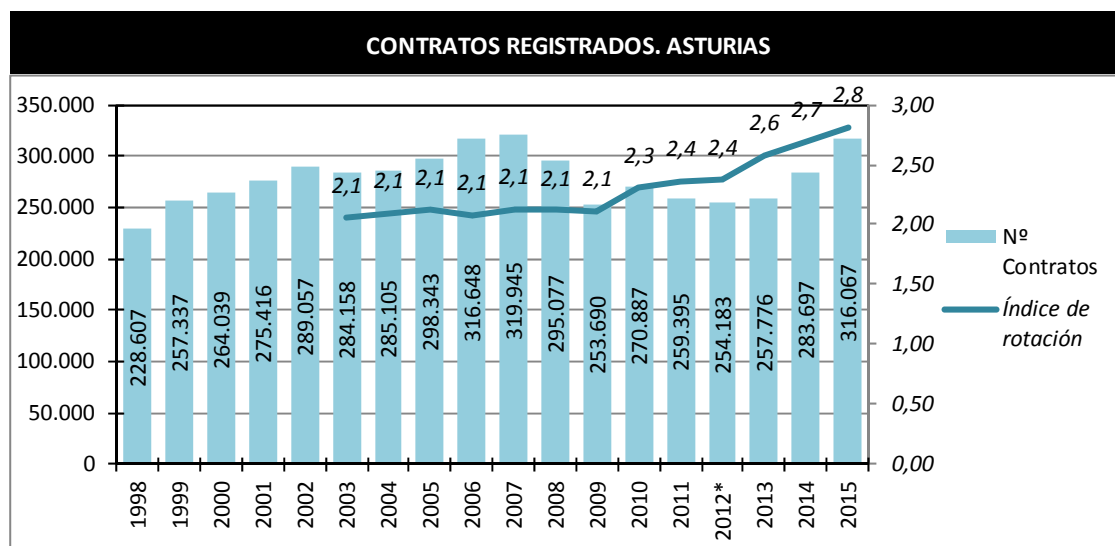
GABINETE TÉCNICO
SECRETARÍA DE EMPLEO
CCOO DE ASTURIAS
MARZO DE 2016

El año 2015 ha sido el de mayor crecimiento de la actividad económica y de la afiliación a la Seguridad Social desde que comenzó la crisis, pero también la precariedad laboral ha avanzado, a gran velocidad. El análisis de la estadística de contratos proporciona resultados desalentadores, pues revela la escasa calidad de los empleos que se crean en los últimos tiempos.

El volumen de contratos realizados fue el más alto desde que comenzó la crisis, debido al aumento de la temporalidad y de la rotación, que alcanzaron cifras récords

En 2015 la contratación laboral creció un +11,4% en Asturias de manera que se firmaron 316.067 contratos de trabajo, la cifra más alta desde que comenzó la crisis. Este dato, a priori positivo, esconde sin embargo la cruda realidad del mercado de trabajo. Y es que el crecimiento del empleo fue muy débil, de manera que el hecho de que se formalizaran cientos de miles de contratos de trabajo es indicativo de la elevadísima temporalidad y los altos niveles de rotación de nuestro mercado laboral. Así, en 2015 se firmaron en nuestra región 294.196 contratos temporales, la cifra más alta de la serie histórica; y cada persona contratada firmó una media de 2,8 contratos durante el ejercicio, el dato más alto de los últimos años y muy superior a la media de 2,1 contratos por persona que se registraba antes de la crisis.

La existencia de una brutal rotación en el empleo la confirman los datos de afiliación a la Seguridad Social. Sirvan como ejemplo los del mes de diciembre, cuando se registraron en Asturias 29.828 altas en el Régimen General de la Seguridad Social, produciéndose al mismo tiempo 29.491 bajas, de manera que todos esos movimientos han dado como resultado una ganancia neta de tan sólo 337 afiliados respecto del mes anterior.



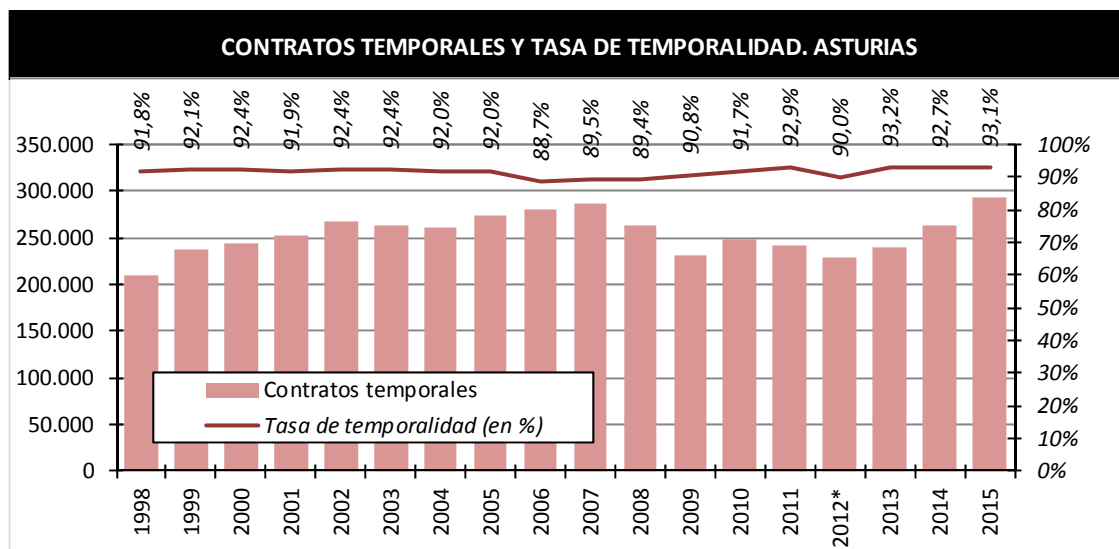
(*) Los datos de 2012 incluyen los contratos a empleados del hogar formalizados por el cambio en la normativa reguladora, correspondientes fundamentalmente a relaciones laborales que ya existían anteriormente, y que en su mayor parte tienen carácter indefinido y a tiempo parcial

Fuente: CC OO Asturias a partir de SEPE, *Estadística de Contratos Registrados*; SEPEE Dirección Provincial de Asturias y SADEI

La contratación temporal creció el doble que la indefinida (+11,8% frente a +5,9%)

Como ya sucediera en 2014, las rebajas introducidas en la cotización para impulsar los contratos indefinidos hicieron que éstos crecieran, en este caso un +5,9%. Hasta el 31 de marzo de 2015 estuvo vigente la tarifa plana de 100 euros establecida para las cotizaciones por contingencias comunes a la Seguridad Social de los contratos indefinidos durante los primeros 24 meses, y el 29 febrero de 2015 entró en vigor una nueva tarifa reducida de cotización a la Seguridad Social, que deja exentos de cotización durante 24 meses los primeros 500 euros de salario de cada nuevo contrato indefinido. Como señalábamos en el informe del año pasado, son medidas que no garantizan la creación neta de empleo indefinido (ya que la rebaja de las cotizaciones se aplica también a las conversiones a indefinidos de contratos temporales ya existentes; los nuevos contratados pueden servir para sustituir a trabajadores despedidos con anterioridad a la entrada en vigor de la ley; y el empresario conserva parte de los beneficios obtenidos aunque el contrato se extinga al cabo de un año), y tampoco garantizan que el empleo sea de calidad, ya que también bonifican la contratación a tiempo parcial. En cambio, el coste de esta rebaja de las cotizaciones está suponiendo una importante merma de ingresos para la Seguridad Social (hoy en déficit), puesto que se está financiando con cargo a las arcas del sistema, en lugar de financiarse con cargo a los Presupuestos Generales del Estado, como todas las políticas activas de empleo.

Como quiera que sea, los contratos temporales crecieron el doble que los indefinidos, un +11,8%. Ello supuso un aumento de los índices de temporalidad de la contratación de medio punto, de manera que el 93,1% de los contratos firmados en Asturias en 2015 correspondieron a modalidades temporales; se trata del segundo dato más alto de la serie histórica, a una décima del récord alcanzado en 2013.



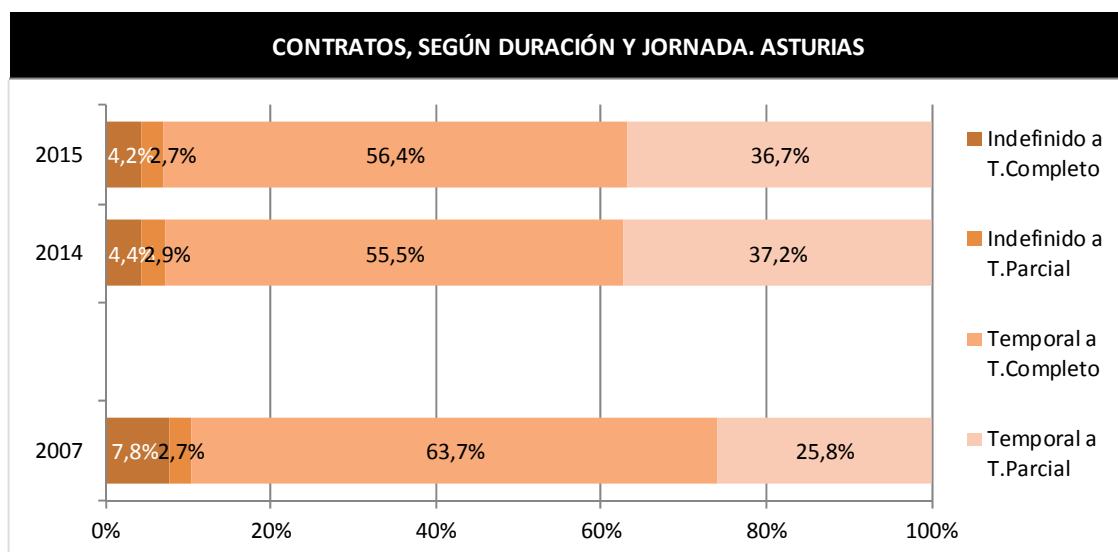
(*) Los datos de 2012 incluyen los contratos a empleados del hogar formalizados por el cambio en la normativa reguladora, correspondientes fundamentalmente a relaciones laborales que ya existían anteriormente, y que en su mayor parte tienen carácter indefinido y a tiempo parcial

Fuente: CC OO Asturias a partir de SEPE, *Estadística de Contratos Registrados*; y SADEI

La precariedad de los nuevos contratos sigue avanzando: sólo un 4,2% de todos los firmados en 2015 fueron indefinidos y a tiempo completo

A la hora de valorar cómo está evolucionando la calidad de los contratos que se firman debe tenerse en cuenta no sólo su duración, sino también el tipo de jornada que conllevan. Pues bien, únicamente un 4,2% de todos los contratos firmados en 2015 en Asturias fueron indefinidos a tiempo completo; y este tipo de contratación, teóricamente de mayor calidad, pierde peso sobre el total. En el extremo opuesto, el 36,7% de los contratos realizados fueron temporales a tiempo parcial, esto es, doblemente precarios.

Los niveles de precariedad de la contratación actual superan con mucho los anteriores a la crisis. Así, en 2007 el 7,8% de los contratos realizados en Asturias eran indefinidos a tiempo completo y el 25,8% eran temporales a tiempo parcial.

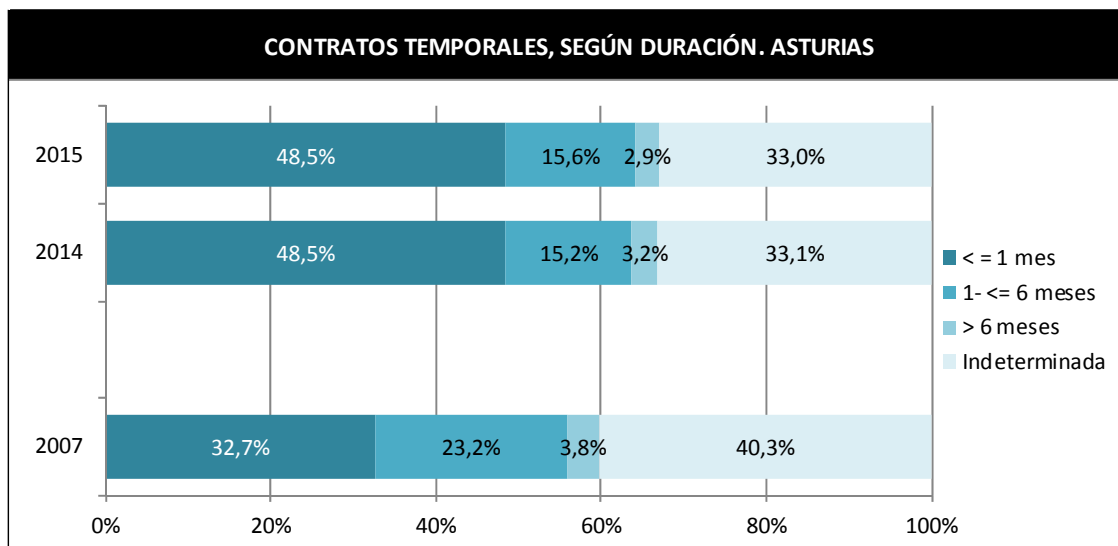


Fuente: CC OO Asturias a partir de SEPE, *Estadística de Contratos Registrados*

La mitad de los contratos temporales no superó el mes de duración

El peso de los contratos temporales sigue en niveles máximos, pero además la duración de estos contratos es cada vez más corta. Prácticamente la mitad de los firmados establecía de antemano una duración inferior al mes (el 48,5% del total). El peso de estos contratos de corta duración se mantiene respecto del año anterior pero es dieciséis puntos superior al que tenían antes de la crisis (en 2007 eran el 32,7%). En estos años han pasado de ser uno de cada tres firmados, a ser uno de cada dos.

En cambio, sólo un 2,9% de los contratos temporales realizados en 2015 superaba los seis meses de duración, una proporción que desciende tres décimas en el último año y que es un punto inferior a la de antes de la crisis.



Fuente: CC OO Asturias a partir de SEPE, *Estadística de Contratos Registrados*

Dos modalidades temporales generan tres cuartas partes de la contratación

Atendiendo a las modalidades de contratos, en el caso de los indefinidos cabe destacar el crecimiento, por primera vez desde que comenzó la crisis, de las conversiones de contratos temporales en indefinidos: hubo 7.263 (+12,6%), de manera que uno de cada tres contratos indefinidos firmados en el ejercicio era, en realidad, una conversión de un contrato temporal preexistente. También ha ganado importancia sobre el total el contrato *De apoyo a emprendedores*, que contempla el despido libre (sin justificación ni indemnización) durante el primer año de vigencia: se firmaron 2.104 (+10,4%), de manera que el 15% de los contratos indefinidos del ejercicio se acogieron a esta modalidad. Al respecto de este contrato *De apoyo a emprendedores*, cabe señalar que tan sólo uno de cada cinco firmados en el ejercicio (el 20,5%) se acogieron a los incentivos fiscales y bonificaciones previstos que exigen que el trabajador contratado permanezca en la empresa al menos tres años y se mantenga el nivel de empleo durante un año, lo que parece indicativo de que las empresas prefieren tener libertad para despedir cuando les convenga.

Como quiera que sea, el grueso de la contratación continuó concentrándose en dos modalidades temporales: tres de cada cuatro contratos firmados en 2015 (el 76,9% del total) fueron *Por obra o servicio determinado* o *Eventual por circunstancias de la producción*. En particular, la contratación *Eventual por circunstancias de la producción* batió un nuevo récord el pasado año, con 149.636 contratos de este tipo registrados, que representan el 47,3% de todos los formalizados durante el ejercicio.

CONTRATOS CON CENTRO DE TRABAJO EN ASTURIAS									
	2007	2008	2009	2010	2011	2012*	2013	2014	2015
TOTAL INDEFINIDOS	33.664	31.143	23.343	22.394	18.296	25.429	17.490	20.646	21.871
Indefinido ordinario inicial	11.920	11.738	8.700	8.584	7.391	18.096	10.740	14.034	14.371
Pers. Discapacidad	506	429	340	358	307	210	194	162	237
Fomento de empleo inicial	6.080	5.472	4.024	3.536	2.107	204	0	0	0
Conversiones en indefinidos	15.158	13.504	10.279	9.916	8.491	6.919	6.556	6.450	7.263
TOTAL TEMPORALES	286.281	263.934	230.347	248.493	241.099	228.754	240.286	263.051	294.196
Por obra o servicio	115.576	102.605	86.727	85.634	79.818	76.834	83.923	86.570	93.296
Eventual Circ. Producción	118.659	109.357	95.318	113.621	109.158	105.655	117.064	131.115	149.636
Interinidad	41.594	42.852	40.533	42.722	45.695	39.242	34.061	38.155	42.299
Pers. Discapacidad	519	507	341	334	399	357	457	494	489
Jubilación 64 años	61	60	57	82	68	63	6	55	35
Relevo	1.454	1.631	1.702	868	742	806	408	475	455
Jubilación parcial	1.315	1.490	1.834	1.404	1.311	1.444	547	1.116	1.165
Prácticas	2.884	2.259	1.530	1.676	1.682	1.393	1.371	2.026	2.651
Formación	2.585	2.012	1.459	1.410	1.482	1.996	1.571	2.237	3.422
Otros contratos	1.634	1.161	846	742	744	964	878	808	748
TOTAL CONTRATACIÓN	319.945	295.077	253.690	270.887	259.395	254.183	257.776	283.697	316.067

(*) Los datos de 2012 incluyen los contratos a empleados del hogar formalizados por el cambio en la normativa reguladora, correspondientes fundamentalmente a relaciones laborales que ya existían anteriormente, y que en su mayor parte tienen carácter indefinido y a tiempo parcial

Fuente: CC OO Asturias a partir de SEPE, Estadística de Contratos Registrados

Se disparan los contratos formativos, utilizados como vía de contratación incentivada, barata y precaria por parte de las empresas

Entre los contratos temporales destaca el fuerte crecimiento de los formativos, tanto de la modalidad *En prácticas* (+30,8%) como, sobre todo, del denominado *Para la formación y el aprendizaje* (+53,0%); las cifras de 2015 superan en un +57,6% y +130,9%, respectivamente, las de 2011.

Como es sabido, el contrato *Para la formación y el aprendizaje* tiene por objeto que los jóvenes adquieran una cualificación profesional que facilite su inserción en el mercado de trabajo, a través de una combinación de actividad laboral retribuida y actividad formativa; mientras que el contrato *En prácticas* está pensado para proporcionar al trabajador una práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados. Ambas fórmulas conllevan un salario inferior al de un trabajador “plenamente formado” de la misma categoría profesional.

El ascenso de ambas modalidades en los últimos años y, en particular, el del contrato *Para la formación*¹, se debe a la supresión de buena parte de los requisitos que daban a este contrato su carácter de formativo, convirtiéndolo en un contrato precario altamente bonificado. Así, en 2011 el Gobierno del PSOE amplió de 25 a 30 años la edad máxima para poder ser contratado y eliminó el límite de contratos a realizar por empresa. Por su parte, el Gobierno del PP suprimió, a finales de 2012, el requisito de

¹ En ningún caso debe relacionarse el ascenso del contrato *Para la formación y el aprendizaje* con la expansión de la FP dual, ya que ésta se articula mediante convenios de colaboración entre los centros de FP y las empresas, sin que exista vínculo contractual entre el alumno y la empresa; únicamente los participantes en el programa experimental de la FP dual puesto en marcha a finales de 2014 en Asturias han suscrito contratos *Para la formación y el aprendizaje*, pero se trata de un número muy reducido (49 alumnos, de los cuales se preveía la renovación de 30 a finales de 2015).

que los jóvenes a contratar tuvieran un nivel educativo bajo y la prohibición de realizar más de un contrato de este tipo a una misma persona; y además permitió que se impartieran cursos que no conducen a la obtención de ningún título, certificado o acreditación y que se impartan a distancia, sin que alumno asista un solo día a clase; y añadió un generoso paquete de bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social, que incluye la financiación del coste de la formación impartida en centros privados a precios muy superiores a los de mercado.

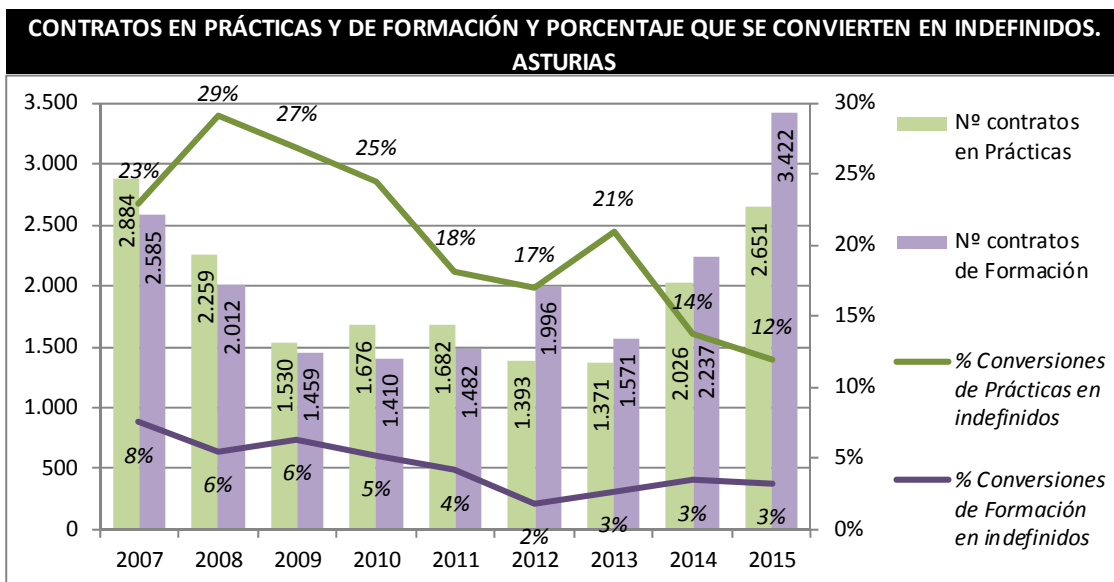
A resultas de todo ello, el contrato para la formación es actualmente un fraude. No está cumpliendo su finalidad de formar al joven contratado, pues ya no proporciona necesariamente una formación acreditable; ni está sirviendo para insertar laboralmente a los jóvenes, pues sólo una pequeña parte se convierten en indefinidos; sino que está siendo utilizado para contratar a bajo coste. Es más, los datos disponibles apuntan a que las empresas lo están usando en sustitución de otras modalidades contractuales menos bonificadas en los sectores con mayor creación de empleo: la mitad de los contratos *Para la formación y el aprendizaje* suscritos en España en 2014 fueron para las ocupaciones de camarero y dependiente de comercio.

Como apuntábamos, tan sólo una pequeña parte de los contratos *Para la formación* se transforman en indefinidos: en Asturias se registraron únicamente 92 conversiones en 2015, lo que significa aproximadamente el 3% de los firmados²; y además este porcentaje ha decrecido, ya que en 2007 se transformaban en indefinidos alrededor de un 8%. Por lo tanto, la utilidad de estos contratos para insertar laboralmente a los jóvenes no sólo es muy baja, sino que es mucho menor que entonces, cuando sus condiciones eran más rígidas.

También el contrato *En prácticas* ha sufrido modificaciones legislativas tendentes a ampliar considerablemente el número de personas que puede acogerse a esta modalidad contractual, lo que explica su ascenso: fundamentalmente, la incorporación de los certificados de profesionalidad al catálogo de títulos habilitantes para la contratación en prácticas; la ampliación de cuatro a cinco años del plazo que puede transcurrir entre la obtención del título y la contratación en prácticas, y la eliminación del límite en el caso de los menores de 30 años; y permitiendo que un mismo trabajador sea objeto de nuevos contratos en prácticas si adquiere nuevas cualificaciones profesionales o titulaciones para cubrir un puesto de trabajo distinto (a estos efectos, los títulos de grado, máster y doctorado no se consideran la misma titulación).

Esta modalidad cuenta con porcentajes de inserción superiores, pero también ha reducido su utilidad como vía de acceso a un empleo estable: en 2015 se registraron 279 conversiones de contratos *En prácticas* en indefinidos, lo que supone aproximadamente un 12% de los formalizados, cuando en 2007 se hacían indefinidos alrededor del 23%.

² El 99% de los contratos de formación y el 97% de los contratos en prácticas tienen una duración inferior al año; por eso hemos calculado el porcentaje de conversiones de estos contratos sobre la media de los realizados en el año anterior y el año en curso.



Fuente: CC OO Asturias a partir de SEPE, *Estadística de Contratos Registrados*

La contratación a través de ETTs batió un nuevo récord

Cabe destacar, dentro de la contratación temporal, el incremento de la actividad de las empresas de trabajo temporal (ETTs): según datos provisionales, entre enero y noviembre (todavía no se dispone del dato de diciembre) se realizaron en nuestra región 37.798 contratos de puesta a disposición, cifra que ya supera la del año 2014 completo (+5,4%) y es, de hecho, la más alta de la serie histórica. Es previsible que los datos de diciembre eleven el volumen de contratos del ejercicio por encima de los 40.000, lo que significa que el 13% de las contrataciones realizadas en Asturias en 2015 se hicieron a través de ETTs.

En definitiva, el repunte de la contratación y las características de los contratos firmados muestran una salida de la crisis marcada por la precarización del empleo. La dinámica de contratación de las empresas, favorecida por las reformas legislativas acometidas, revela su preferencia en el uso de las modalidades contractuales más precarias, a pesar de los incentivos a la contratación indefinida existentes. Y, no menos grave, se trata de un uso que en no pocos casos resulta abusivo y fraudulento, al utilizarse contratos temporales para cubrir puestos de trabajo estructurales, contratos a tiempo parcial para realizar jornadas más largas que las declaradas, y contratos formativos para pagar salarios más bajos.

Los trabajadores precarios no tienen unos ingresos suficientes ni una mínima seguridad en su puesto de trabajo, por lo que les resulta muy difícil poder construir un proyecto de vida a corto o medio plazo, y se ven obligados a aceptar las

condiciones de trabajo impuestas por la empresa por miedo a ser despedidos o a no volver a ser contratados.

La extensión de este tipo de incumplimientos de la legislación laboral guarda relación con la sensación de impunidad con que actúan los empresarios, ante la falta de control de la contratación por parte de la Inspección de Trabajo. De ahí que CC OO demande una mayor dotación de medios humanos y materiales para este organismo en la lucha contra el fraude laboral, que haga posible que este tipo de prácticas dejen de ser habituales y pasen a ser excepcionales.

La elevada precariedad de los contratos que se firman actualmente, los bajos salarios a consecuencia de la reforma laboral, la escasa calidad del empleo existente (sólo un 56% de la población asalariada tiene un empleo indefinido a tiempo completo), el aumento de riesgo de pobreza entre los trabajadores, la extensión del paro de larga duración, el descenso continuo de la cobertura de las prestaciones por desempleo... son realidades que ponen de manifiesto que todavía estamos muy lejos de una auténtica recuperación, y que ésta no ha llegado al empleo ni al conjunto de la sociedad.

En este escenario, para CC OO es necesario adoptar una estrategia de largo recorrido en la que deben combinarse: una política económica que fomente el cambio estructural del aparato productivo y promueva el uso eficiente de los recursos públicos, y que contribuya a sacar la economía española de su patrón tradicional de crecimiento de bajo valor añadido, sin industria, empleo inestable y salarios bajos; con medidas urgentes para la recomposición de la relación de empleo estándar y de los equilibrios de fuerzas entre capital y trabajo; y con una política social en el que las personas pasen a ser el centro y contribuya a paliar las situaciones de desigualdad y exclusión originadas por las restrictivas políticas adoptadas.