



## I. Situación y características del empleo

La larga crisis, junto a las distintas reformas laborales adoptadas han contribuido al auge de la precariedad laboral, en sus diferentes formas, afectando a todo tipo de empleo y actividades, y que está devaluando el propio concepto de trabajo. El aumento de la precariedad laboral ha contribuido a que se disparen aun más los niveles de desigualdad y pobreza laboral.

El índice de precariedad elaborado por Eurostat señala que el 56,8% del empleo creado en España es precario, frente al 22% en el conjunto de la UE28.

El empleo que se crea es en gran medida precario. Ello se refleja en indicadores como:

- La temporalidad que aumenta.
- La duración media de los contratos temporales que es cada vez menor.
- La rotación laboral que crece tanto entre el empleo temporal como entre el indefinido.
- La parcialidad que aumenta, y particularmente la involuntaria.
- La formación y los periodos prácticas.
- Evolución del empleo.
- La población asalariada afiliada a la Seguridad Social cada vez registra una peor calidad en su empleo y una mayor precariedad.
- Falsos autónomos.

### ***La temporalidad aumenta.***

El empleo que se crea es sobre todo temporal. Mientras los ocupados con contrato indefinido aumentan a un ritmo de tan solo el 1,5% anual, los temporales lo hacen a una tasa de casi el 6%.

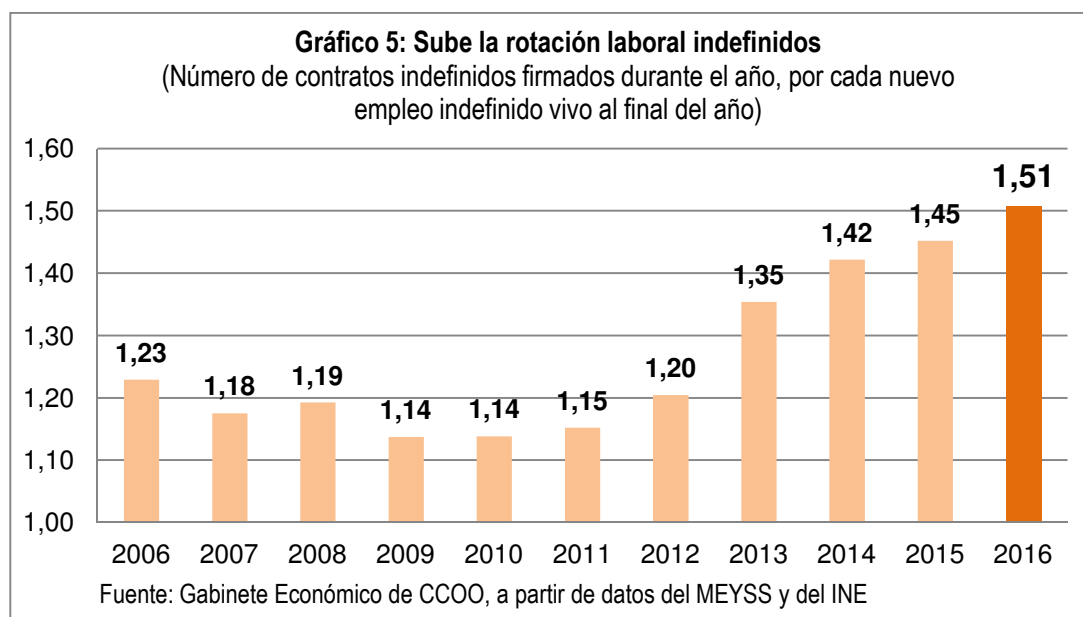
La EPA confirma la precariedad del empleo generado durante la recuperación: en cuatro años (IIT2013-IIT2017) se han creado 1,62 millones de empleos asalariados (61% temporales) y la tasa de temporalidad ha subido del 22,9% al 26,8%. Es la tasa más elevada desde 2009. Lo cierto es que, si la masiva pérdida de empleo temporal durante los años de la crisis redujo la tasa de temporalidad, ahora ha vuelto a incrementarse, y con ello el diferencial de España respecto de la media europea, indicativo de un problema estructural que afecta a prácticamente todas las ramas de actividad y a todas las ocupaciones.

Otro dato a añadir, en septiembre de 2017 se han firmado 2 millones de contratos, el 90,3% temporales (y más de un tercio de ellos a tiempo parcial) y solo el 9,7% indefinidos (54,4% a tiempo completo y el 45,6% a tiempo parcial). En total, el 38% de los contratos firmados han sido a jornada parcial. El fin de la campaña estival mejora el peso de la contratación indefinida, que ni aun así llega al 10 por ciento. Además, se profundiza en la precariedad: hasta agosto se habían firmado 3,6 millones de contratos con una duración igual o inferior a una semana, lo que supone el 28% de todos los contratos temporales firmados y hasta el 42% de los contratos temporales con duración determinada.

**La elevada rotación laboral de las personas con contrato temporal es un rasgo característico de la precariedad, que ha aumentado con la crisis y se ha acelerado tras la reforma laboral de 2012.** Antes de la crisis se firmaban cada año 3 contratos temporales de media por persona. Con la crisis, y

sobre todo a partir de 2012, ha crecido un 50%. En 2016, cada persona firma de media 4,6 contratos temporales, lo que evidencia el fuerte repunte de la rotación laboral entre la población asalariada temporal.

**Tras la reforma laboral de 2012, la rotación cada vez afecta más a la contratación indefinida, como muestra el gráfico 5.** El repunte de los contratos indefinidos firmados es simultáneo a su menor supervivencia laboral, que supone una menor creación de empleo indefinido. Ahora hace falta firmar más contratos para consolidar un empleo indefinido: en 2009 solo se necesitaron 1,14 contratos indefinidos por cada nuevo empleo indefinido que pervivía a fin de año, en 2016 fue necesario firmar 1,51 contratos. Es decir, 1 de cada 3 contratos indefinidos firmados en 2016 había causado baja (despido,...) durante el año y solo 2 seguían existiendo al final de 2016.



La reforma laboral ha transferido una parte significativa del riesgo que implica crear un nuevo empleo del empresariado a la clase trabajadora, al hacer recaer sobre ella la mayor parte del coste y de las consecuencias negativas derivadas de las malas decisiones empresariales, a través de una mayor facilidad de despido a un coste menor. El Gobierno en lugar de incentivar y apostar por la mejora del modelo productivo, la inversión y el aumento de la productividad, sigue incidiendo en mejorar la rentabilidad empresarial a costa de comprimir los salarios y derechos laborales, “subsidiando” a las malas empresas y las prácticas empresariales más precarias a costa de las buenas prácticas empresariales y los derechos laborales.

### ***La parcialidad aumenta, y particularmente la involuntaria.***

Ha aumentado el empleo a tiempo parcial. En 2007<sup>1</sup>, el 24% de los contratos totales firmados era a jornada parcial; en 2016 ha sido del 36,3%. En el caso de los contratos indefinidos, los de tiempo parcial han pasado del 27,5% al 42,4%.

El empleo a tiempo parcial creció con fuerza al comienzo de la crisis y ha pasado del 11,1% del empleo asalariado (IIT2007) al 17,7% (IIT2014) y el 16,6% (IIT2017) ante el repunte del empleo a tiempo completo. Ya hay 2,6 millones de personas asalariadas con jornada a tiempo parcial.

Además, se trata esencialmente de empleo a tiempo parcial de carácter involuntario, que los trabajadores y las trabajadoras aceptan porque no encuentran a jornada completa. Seis de cada diez empleos de este tipo son así. Los últimos datos de la EPA<sup>2</sup> muestran que la parcialidad involuntaria se

<sup>1</sup> Fuente Ministerio de Empleo y Seguridad Social .SEPE. Datos de contratación

<sup>2</sup> EPA II TRIMESTRE DE 2017.Fuente INE

mantiene cerca del 60%, con casi 1,7 millones de ocupados a tiempo parcial que aceptan esta situación por no encontrar empleo a tiempo completo.

## ***La formación y los periodos prácticas.***

### a) Contratos formativos

Según los datos que publica mensualmente el SEPE sobre los contratos formativos (contrato para la formación y aprendizaje y el contrato de prácticas), podemos comprobar que los contratos formativos son muy sensibles a la evolución del mercado de trabajo<sup>3</sup>. En épocas de crisis decrecen con mayor intensidad que el conjunto de contratos y en épocas de bonanza aumentan con más fuerza. Entre 2007 y 2008, por ejemplo, el número total de contratos suscritos se redujo en un 15%, mientras que el descenso de los contratos en prácticas y los contratos para la formación fue del 29% y el 39% respectivamente. En sentido contrario, el crecimiento de la contratación general entre 2014 y 2015 ha sido del 2% y el de los contratos formativos del 24% (prácticas) y el 20% (para la formación).

En relación a la conversión de estos contratos en indefinidos, desciende con la crisis y toca fondo durante los años 2012 a 2014. En 2016 experimenta una notable recuperación. De hecho, el número de conversiones en indefinidos alcanza los 10.893 frente a los 6.955 del 2015, a pesar de la abrumadora diferencia en el número de contratos suscritos.

Aunque los datos sobre contratos convertidos en indefinidos deben tomarse con prudencia cuando se valoran año a año, sí muestran una tendencia. En este caso, sugieren que cuando se reducen los estímulos económicos para los contratos formativos, mejoran sus resultados en términos de inserción laboral de jóvenes, pues las empresas no tienen incentivos para utilizarlos como contrato precario, y sólo los utilizan para mejorar la cualificación.

### b) Prácticas no laborales

Según los datos que nos facilitan desde el INSS a fecha de agosto de 2017, existen 60.516 becarios en España, es decir, trabajadores en prácticas no laborales (en cualquiera de sus modalidades) con percepción de una beca.

En 2013 la Comisión europea publicó una radiografía de la situación de los becarios en el informe “La experiencia de los becarios en la Unión Europea” en el que se señalaba que en España el 58% de los alumnos en prácticas no laborales no percibía ninguna remuneración (beca) y 7 de cada 10 reconocía que la carga de trabajo era equivalente a la de los trabajadores con contrato laboral.

En el mismo sentido se expresa la OCDE en el informe “Juventud, habilidades y empleabilidad 2015”. Así, se subraya que la mayor parte de los jóvenes en prácticas no laborales no recibe ninguna compensación (58%) y de los jóvenes que sí perciben una remuneración el 70% reconoce que es insuficiente para cubrir el coste básico de la vida. Asimismo, un 66% de los jóvenes que terminaron las prácticas no logró una oferta de la empresa para continuar como trabajador fijo.

## ***Evolución del empleo***

Analizando la evolución del empleo desde el inicio de la recuperación, se aprecia la gran preponderancia de los servicios de mercado en la creación de empleo, a los que en el último año se ha sumado también la industria y la construcción, mientras que la aportación del sector público a la creación de empleo de los últimos tres años sigue siendo muy limitada.

Analizando la evolución del empleo desde el inicio de la recuperación en 2013 según la EPA (ver tabla 1), se aprecia la gran preponderancia de los servicios de mercado en la creación de empleo, a los que

---

<sup>3</sup>Ver informe detallado de la Asistencia técnica de CCOO en FUNDAE

acompañan industria, construcción y agricultura, con una aportación muy limitada del sector público por la política de recortes, austeridad y la ausencia de oferta pública de empleo.

**Tabla 1: Los servicios de mercado impulsan la población ocupada**

Población ocupada por sector	2t2017 (miles)	2t2013 (miles)	Variación (miles)	Variación (%)	Empleo creado (distribución %)
<b>Sector Público</b>	<b>3.004</b>	<b>2.945</b>	<b>59</b>	<b>2,0</b>	<b>4%</b>
<b>Sector privado:</b>	<b>15.802</b>	<b>14.206</b>	<b>1.596</b>	<b>11,2</b>	<b>96%</b>
Agricultura	822	744	78	10,5	5%
Industria y energía	2.603	2.330	273	11,7	17%
Construcción	1.123	1.025	98	9,6	6%
Servicios de mercado	10.644	9.439	1.205	12,8	73%
Empleo doméstico	617	677	-60	-8,9	-4%
<b>TOTAL POBLACION OCUPADA</b>	<b>18.805</b>	<b>17.151</b>	<b>1.654</b>	<b>9,6</b>	<b>100%</b>

Fuente: Gabinete Económico a partir de la EPA

La hostelería encabeza la creación de empleo en la salida de la crisis, como muestra la tabla 2: en los últimos cuatro años (IIT2013-IIT2017) uno de cada cinco empleos netos se ha creado en la hostelería, aumentando su peso en el empleo total. Si añadimos el sector del comercio, entre ambos sectores concentran uno de cada tres empleos asalariados generados. Otros sectores también han tenido un peso relevante en la creación de empleo asalariado durante la recuperación: industria manufacturera, actividades sanitarias, construcción, agricultura y actividades profesionales, científicas y técnicas. Por el contrario, empleo doméstico, Administración Pública, defensa y Seguridad Social y actividades financieras y de seguros no han conseguido recuperar todavía el nivel de empleo que tenían al finalizar la recesión en 2013.

**Tabla 2: Uno de cada tres empleos se crea en la hostelería y el comercio**

Población asalariada por rama de actividad	2t2017 (miles)	2t2013 (miles)	Variación:		Peso en la variación (%)
			miles	%	
Unidades: miles, porcentaje					
I Hostelería	1.349	1.045	304	29,0	18,8
C Industria manufacturera	2.123	1.882	241	12,8	14,9
G Comercio mayorista y minorista; reparación de vehículos	2.239	2.011	228	11,3	14,1
Q Actividades sanitarias y de servicios sociales	1.447	1.268	180	14,2	11,1
F Construcción	811	698	113	16,2	7,0
A Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	526	417	109	26,2	6,8
M Actividades profesionales, científicas y técnicas	630	522	108	20,6	6,7
H Transporte y almacenamiento	755	674	81	12,0	5,0
P Educación	1.228	1.149	79	6,9	4,9
N Actividades administrativas y servicios auxiliares	854	794	60	7,6	3,7
R Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	321	261	60	22,9	3,7
J Información y comunicaciones	497	454	43	9,4	2,6
L Actividades inmobiliarias	85	49	36	73,1	2,2
S Otros servicios	289	260	29	11,1	1,8
D Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	89	76	13	17,6	0,8
B Industrias extractivas	31	25	6	23,5	0,4
E Suministro y gestión de agua, residuos y descontaminación	130	125	5	4,1	0,3
O Administración Pública, defensa y Seguridad Social	1.267	1.273	-7	-0,5	-0,4
K Actividades financieras y de seguros	404	413	-9	-2,3	-0,6
T Hogares empleadores de personal doméstico	617	677	-60	-8,9	-3,7
<b>Total</b>	<b>15.690</b>	<b>14.072</b>	<b>1.618</b>	<b>11,5</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Gabinete Económico de CCOO a partir de la EPA

En España, la mayor parte del empleo se ubica en actividades de bajo contenido tecnológico (ver tabla 3) y apenas el 7,2% de la población ocupada trabaja en sectores de contenido tecnológico medio y alto. Los tres años de recuperación económica muestran que sigue sin cambios ni el modelo productivo ni el patrón de creación de empleo: el 91% de los puestos de trabajo generados en términos netos se ubican en actividades de contenido tecnológico bajo, y solo el 9% en ramas de la industria y los servicios de contenido tecnológico medio y alto.

**Tabla 3: Leve aumento de los sectores de media y alta tecnología**

Población trabajadora en los sectores de media y alta tecnología CNAE	2t2017	2t2013	Variación:	
	(miles)	(miles)	(miles)	(%)
620 Programación, consultoría y otras actividades informáticas	284	233	50	21%
29 Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques	227	188	39	21%
28 Fabricación de maquinaria y equipo n.c.o.p.	152	123	30	24%
61 Telecomunicaciones	130	138	-8	-6%
20 Industria química	124	97	27	28%
21 Fabricación de productos farmacéuticos	74	72	2	3%
27 Fabricación de material y equipo eléctrico	70	70	-1	-1%
72 Investigación y desarrollo	60	58	2	3%
59 Actividades cinematográficas, televisión, sonido y edición musical	52	44	8	19%
26 Fabricación de productos informáticos, electrónicos y ópticos	40	46	-6	-14%
60 Actividades de programación y emisión de radio y televisión	39	32	6	19%
303 Construcción aeronáutica y espacial y su maquinaria	36	36	0	0%
325 Fabricación de instrumentos y suministros médicos y odontológicos	26	23	3	15%
63 Servicios de información	19	15	4	26%
302 Fabricación de locomotoras y material ferroviario	9	14	-5	-35%
254 Fabricación de armas y municiones	3	5	-2	-45%
309 Fabricación de material de transporte n.c.o.p.	2	3	-1	-37%
304 Fabricación de vehículos militares de combate	0	0	0	-100%
<b>Sectores media y alta tecnología</b>	<b>1.346</b>	<b>1.197</b>	<b>148</b>	<b>12%</b>
<b>Resto de sectores</b>	<b>17.468</b>	<b>15.963</b>	<b>1.504</b>	<b>9%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>18.813</b>	<b>17.161</b>	<b>1.653</b>	<b>10%</b>
<b>Peso sectores media y alta tecnología sobre total (%)</b>	<b>7,2%</b>	<b>7,0%</b>		

Fuente: Gabinete Económico de CCOO a partir de la EPA

**La población asalariada afiliada a la Seguridad Social cada vez registra una peor calidad en su empleo y una mayor precariedad** (ver tabla 4).

En 2016, menos de la mitad de las personas afiliadas al régimen general contaban con un contrato indefinido a jornada completa (48,4%) y la mayoría (51,6%) presentaba algún tipo de precariedad: contrato temporal y/o trabajo por horas. Desde 2010 está cayendo el peso de la afiliación con contrato indefinido a tiempo completo, primero por el avance de la jornada parcial y desde 2014 por el repunte de los contratos temporales. La precariedad laboral estaba hace una década caracterizada por los contratos temporales a jornada completa y ahora tiene también una presencia relevante la jornada parcial.

**Tabla 4: Aumenta la precariedad de la afiliación a la Seguridad Social**

DISTRIBUCIÓN DE LA AFILIACIÓN MEDIA POR TIPO DE CONTRATO

RÉGIMEN GENERAL (Excluidos los sistemas especiales Agrario y de Empleados de Hogar)

AÑO	Contrato indefinido			Contrato temporal		Formación y prácticas	Otros
	Completa	Parcial	Fijo discontinuo	Completa	Parcial		
2006	48,2%	6,7%	1,3%	27,8%	8,5%	1,5%	6,0%
2007	49,8%	7,4%	1,4%	26,0%	8,0%	1,3%	6,1%
2008	51,4%	7,9%	1,5%	23,6%	8,1%	1,2%	6,3%
2009	53,1%	8,7%	1,7%	19,7%	8,4%	1,0%	7,3%
2010	52,5%	9,2%	1,8%	18,6%	9,1%	0,9%	7,9%
2011	51,9%	9,6%	1,9%	17,6%	9,6%	1,0%	8,4%
2012	51,9%	10,1%	2,0%	15,7%	10,2%	1,0%	9,0%
2013	51,6%	10,8%	2,2%	15,1%	11,0%	1,1%	8,2%
2014	50,0%	11,0%	2,3%	15,7%	11,3%	1,5%	8,2%
2015	48,9%	11,0%	2,3%	16,7%	11,3%	1,8%	7,9%
<b>2016</b>	<b>48,4%</b>	<b>11,0%</b>	<b>2,4%</b>	<b>17,4%</b>	<b>11,4%</b>	<b>1,7%</b>	<b>7,7%</b>

Fuente: Gabinete Económico de CCOO, a partir de datos de la Seguridad Social

**Falsos autónomos**

La carencia de datos cuantitativos y cualitativos fiables, homologados, detallados y sistemáticos sobre las personas trabajadoras autónomas dependientes constituye un serio obstáculo, tanto a nivel europeo como español, para la realización de evaluaciones rigurosas que sirvan de soporte al diseño y aplicación de medidas adaptadas a las características y necesidades de este colectivo.

Además distan mucho de ser un colectivo homogéneo, pudiendo delimitarse situaciones y necesidades diferenciadas en base a distintos tipos de variables: (a) personales, como la edad, sexo y nivel de cualificación; (b) relativas a las características del empleo, como el sector económico o la ocupación; y (c) en base al momento del desarrollo de la actividad, por ejemplo si se va iniciar por primera vez un proyecto de autoempleo; o si se tiene ya una determinada experiencia o trayectoria profesional.

**En resumen, La precariedad laboral, en sus diferentes formas, afecta a la mayoría de la población activa de este país y ha aumentado durante la crisis: temporalidad, tiempo parcial, rotación laboral, empleo autónomo, devaluación salarial.** La anterior etapa de crecimiento se caracterizó por el aumento de la precariedad y la desigualdad. La recesión y la larga crisis dispararon aun más los niveles de desigualdad y pobreza laboral. La nueva etapa de crecimiento viene marcada por el fuerte repunte de la temporalidad del empleo creado. Se trata de una situación que afecta con mayor intensidad a las mujeres y a determinados grupos como jóvenes, o personas de menor cualificación, contribuyendo así a profundizar la segmentación laboral y social.

Las causas de la precariedad laboral no se encuentran del lado de la oferta de la fuerza de trabajo sino de la demanda, más concretamente en la combinación de diversos factores relacionados entre sí: los desequilibrios estructurales del modelo productivo; las sucesivas reformas jurídicas orientadas a una progresiva flexibilización de las instituciones laborales; unas políticas de gestión empresarial

mayoritariamente basadas en la competencia vía reducción de costes y precios, que se complementan y refuerzan con el significativo uso fraudulento de las posibilidades legales de contratación temporal y de la flexibilidad interna; y factores relacionados con la reproducción social. Se trata en consecuencia de un fenómeno complejo, cuya solución no puede abordarse mediante fórmulas simplistas como el contrato único, cuya implantación sólo daría lugar a una eliminación “nominal” y no real de la segmentación.

## **II. Propuestas para la estabilidad y la calidad del empleo**

Lejos de generar empleo, la extensión de la precariedad laboral conduce sistemáticamente a una reducción en la calidad del empleo y representa un camino abonado hacia la exclusión social, además de una vía para la continuidad de un modelo económico de baja calidad. El fomento de la calidad del empleo debe situarse por tanto como un objetivo prioritario, ligado al impulso de una transición justa a un modelo productivo más sostenible. Ello requiere, sin embargo, de una estrategia de largo recorrido, cuyo desarrollo debe combinarse con medidas urgentes para la recomposición de la relación de empleo estándar y de los equilibrios de fuerzas entre capital y trabajo, a partir del respeto estricto a los marcos normativos internacionales relativos a los principios del trabajo decente y estabilidad en el empleo.

### **1. Medidas para reducir la temporalidad contractual, la rotación y el encadenamiento de contratos.**

La contratación indefinida debe ser la forma ordinaria de acceso al empleo, mientras que el uso de la contratación temporal debe ser excepcional, y atender a causas justificadas. A fin de atajar el elevado nivel de temporalidad laboral, se plantea:

- a. Una regulación de la contratación laboral que garantice la estabilidad en el empleo y la excepcionalidad causal de la contratación temporal, que responda a las necesidades coyunturales de la empresa.
- b. Desincentivar la contratación en fraude de ley incrementando los costes con una indemnización adicional y otorgando al trabajador la opción entre la readmisión y la indemnización.
- c. Desincentivar la contratación en fraude de ley estableciendo una indemnización adicional a la condena judicial declarativa de relación laboral indefinida cuando se demande antes de la extinción del contrato solicitando la fijeza en plantilla.
- d. Reforzar la exigencia del **principio de igualdad** entre trabajadores temporales e indefinidos.
- e. La contratación y subcontratación de obras y servicios por parte de la empresa, ya sea de naturaleza civil, mercantil o administrativa, en ningún caso debe justificar la celebración de un contrato de obra o servicio determinado.
- f. Fraude en la contratación temporal: **Más recursos para la Inspección de trabajo**<sup>4</sup>.
- g. Establecer consecuencias jurídicas efectivas que garanticen la **limitación del encadenamiento** subjetivo de contratos, sobre la misma persona trabajadora. Y, simultáneamente, prohibir el encadenamiento contractual objetivo, respecto un mismo puesto de trabajo.
- h. Desincentivar realmente el recurso a la contratación temporal mediante el **incremento significativo de la cotización a la Seguridad Social**, de forma coherente con los efectos que sobre la protección social tiene la inestabilidad laboral.

---

<sup>4</sup> Campañas y planes de trabajo específicos. Ver epígrafe 8.

- i. **Eliminar el contrato indefinido de apoyo a los emprendedores** por ser un contrato temporal encubierto, contrario a la naturaleza del periodo de prueba, precarizador e incompatible con los compromisos internacionales asumidos por el Estado español.
- j. **Eliminar el contrato de primer empleo joven.**
- k. Fomentar el uso del **contrato relevo para rejuvenecer las plantillas** como un mecanismo más estable y de mayor calidad para insertar a la población joven. Se han aprobado medidas en el marco del diálogo social, aunque todavía no se ha desarrollado ni publicado en el BOE) aunque en algunas CCAA ya existen ayudas para la realización de este tipo de contratos.
- l. Medidas efectivas que erradiquen la temporalidad injustificada en el ámbito de las Administraciones Públicas.
- m. Inclusión de cláusulas sociales en los contratos y licitaciones de las Administraciones Públicas que garanticen la calidad y estabilidad en el empleo.

## **2. Limitar y reordenar las bonificaciones a la contratación para que sean eficaces.**

Actualmente existe un sistema de bonificaciones/subvenciones a la contratación generalizada, que hacen que no sean eficaces y que no se priorice la contratación de aquellas personas con mayores dificultades para su inserción.

- a. Eliminar las tarifas planas. No a la reducción de cotizaciones sociales.
- b. Eliminar todas las bonificaciones/subvenciones dirigidas a la contratación temporal.
- c. Eliminar todas las bonificaciones/subvenciones dirigidas a la contratación temporal a tiempo parcial, excepto a aquellas que tengan por objetivo la compatibilidad con acciones formativas/ de reconversión atendiendo a un itinerario de inserción laboral.
- d. Limitar las ayudas a la contratación dirigidas a colectivos específicos que tienen especialmente dificultades de inserción y/o mantenimiento del empleo: trabajadores de 45 y más edad con niveles de estudios y cualificación bajo, y población parada de larga duración.

## **3. Recuperar el equilibrio entre los derechos de la población trabajadora y el poder de los empresarios en la contratación a tiempo parcial incluido el contrato fijo discontinuo.**

La actual regulación del contrato a tiempo parcial le ha convertido en un instrumento potente de la flexibilidad interna desregularizada, convirtiéndole en un contrato “de llamada”, que afecta en gran medida a las trabajadoras, y está provocando una enorme precarización laboral. Esta situación exige modificar el régimen del contrato a tiempo parcial en su integridad, de forma que se garantice una retribución suficiente y una seguridad en la organización del tiempo de trabajo para las personas empleadas.

También es necesario modificar el régimen jurídico de los trabajadores fijos discontinuos para su delimitación adecuada, tanto del contrato por tiempo indefinido de fijos discontinuos para trabajos que se repiten en fechas ciertas como para el que no se repiten en fechas ciertas, además de mejorar sus prestaciones sociales.

Como medidas concretas, es necesario:

- a. Garantizar la no discriminación en las condiciones de trabajo en relación con los trabajadores a tiempo completo.
- b. Un número de horas mínimo y máximo de trabajo.
- c. La seguridad en el tiempo de trabajo, estableciendo la concreción horaria y su imposibilidad de modificación si no es mediante lo establecido en el art. 41 ET.



- d. Garantizar los derechos de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- e. Limitar el porcentaje de horas complementarias pactadas o voluntarias.
- f. Ampliar el plazo de preaviso para la realización de las horas complementarias pactadas y/o voluntarias. Recuperar el plazo anterior a la reforma, 7 días, y que sólo pueda ser modificado por los convenios de ámbito sectorial.
- g. Recuperar garantías en la distribución de la jornada en la contratación a tiempo parcial y en las interrupciones de la jornada diaria cuando se realice de forma partida. Reservándolo sólo a los convenios colectivos de carácter sectorial.

#### **4. Reforma del sistema de prácticas no laborales.**

Es imprescindible reformar el sistema de prácticas no laborales en España, estableciendo un marco claro de derechos a aquellos estudiantes que por el programa formativo estén obligados a realizar prácticas no laborales (curriculares) y, por otra parte, laboralizar todas aquellas prácticas no laborales extracurriculares a través del contrato laboral en prácticas ya que es donde se esconde el fraude en la contratación. Por ello proponemos:

- a. Las prácticas no laborales deben vincularse siempre a un programa de formación y su duración debe ser proporcional a las características y duración del programa correspondiente.
- b. Derogar el RD 1543/2011 por el que se regulan las prácticas no laborales en empresas, que constituye la precarización del contrato en prácticas.
- c. Eliminar las prácticas extracurriculares del RD 592/2014 por el que se regulan las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios, no se justifican dada la variedad y diversidad de modalidades de contratación.
- d. Acordar un “Estatuto del becario y estudiante en prácticas” que regule los derechos para la garantía de la formación, de condiciones laborales y de protección sindical de las personas que se encuentran realizando prácticas, así como el seguimiento administrativo en estas situaciones y la sanción a la empresa en caso de abuso.

#### **5. Garantizar la finalidad formativa del contrato para la formación y el aprendizaje.**

Se plantea la revisión de la regulación de este tipo de contrato, a fin de garantizar la finalidad formativa del contrato para la formación y el aprendizaje, que no es otro que la adquisición de los conocimientos tanto teóricos como prácticos necesarios para el desempeño de una determinada profesión. Asimismo, se propone eliminar la posibilidad de encadenamiento de contratos para la formación y el aprendizaje, ya que favorece el uso abusivo de esta modalidad. Finalmente, se plantea mejorar las condiciones de los contratos suscritos con los alumnos trabajadores en los programas de Escuelas Taller, Casas de oficio, Talleres de Empleo.

- a. La formación teórica debería permitir la obtención del título de graduado en ESO a aquellos que no lo tuvieran y así contribuir a la corrección del fracaso escolar y garantizar que el trabajador/a pueda adquirir en el futuro nuevos conocimientos teóricos relacionados con éste u otro puesto de trabajo.
- b. Que sea el convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, a través de los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, quienes puedan establecer una duración distinta, atendiendo a las peculiaridades del sector y de los puestos de trabajo a desempeñar bajo esta modalidad.
- c. Limitar el número de prórrogas y que éstas respondan no sólo a las necesidades organizativas y productivas de la empresa, sino a las necesidades formativas del trabajador.

- d. Eliminar la posibilidad de encadenamiento de contratos para la formación y el aprendizaje, porque esto puede provocar el uso abusivo de esta modalidad, convirtiéndola más en una forma de abaratar costes salariales que en un instrumento real de cualificación.
- e. Mejorar las condiciones salariales de esta modalidad, ya que su regulación la hace más precaria.
- f. Por lo que se refiere a la protección social, mejorar las condiciones de los contratos suscritos con los alumnos trabajadores en los programas de Escuelas Taller, Casas de oficio, Talleres de Empleo, ...
- g. Reorganizar los incentivos económicos dirigidos a esta modalidad.
- h. Limitar el número máximo de contratos formativos.
- i. Establecer un porcentaje máximo según el tamaño de la empresa para la concentración de contratos formativos (contrato para la formación y el aprendizaje y el contrato en prácticas) y determinar los puestos de trabajo susceptibles de realizar estos contratos; las empresas que sobrepasen el 10% de su plantilla con este tipo de contratos, al finalizar los mismos, tendrán que transformarlos en indefinidos, como mínimo al 50% de los trabajadores y trabajadoras contratados con esta modalidad. Asimismo limitar el número de personas que realizan becas y prácticas no laborales en la misma empresa.

## **6. Descentralización productiva.**

El fenómeno de la descentralización productiva ha supuesto una merma de las condiciones laborales de los trabajadores de las contrata y subcontratas, que actualmente y con la proliferación de las empresas de multiservicios, dicha merma ha derivado en una degradación.

- a. Revisión del artículo 42 de E.T. (subcontratación de obras y servicios).
- b. Garantizar seguridad jurídica respecto, entre otros aspectos a la figura del empresario principal, contratista y subcontratista, concepto de la propia actividad.
- c. Ampliar la responsabilidad solidaria del empresario principal no sólo frente a las deudas salariales, sino también respecto a cualquier derecho laboral del trabajador ya pertenezca a la empresa principal o a la contratada o subcontratada mientras esté ejecutando la contrata o subcontrata.
- d. Ampliar la responsabilidad del resto de las empresas intervinientes en la cadena de subcontratación.
- e. Evitar el supuesto de cesión ilegal de trabajadores, especialmente cuando intervienen empresas multi-servicios, el objeto de la obra o servicio contratado entre las empresas no puede tener como elemento esencial, la aportación de mano de obra y debe tener autonomía y sustantividad propia.
- f. Garantizar a los trabajadores el convenio colectivo aplicable a la empresa principal cuando la contrata o subcontrata sea de la propia actividad, y el convenio colectivo del sector de la actividad cuando la contrata o subcontrata sea de actividades accesorias.
- g. Garantizar la subrogación.
- h. Prestación transnacional de servicios
  - Abordar las fórmulas de subcontratación y cesión de trabajadores en las que la empresa subcontratada tiene su sede en otro país, de desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación transnacional de servicios y de traslados intraempresariales, por parte de empresas españolas o establecidas en un estado miembro o un tercer país.

- Asegurar la información a la representación de los trabajadores sobre estos traslados, la aplicación del convenio colectivo a los trabajadores y trabajadoras desplazados, y que los traslados responden a necesidades acreditadas de las empresas y no a la cobertura de puestos de trabajo suspendidos o extinguidos.

## **7. Personas trabajadoras autónomas y falsos autónomos**

Consideramos que la “Ley de reformas urgentes del trabajo autónomo” aprobada recientemente a pesar de que introduce algunas medidas que suponen un pequeño avance, no hay cambios sustanciales ni grandes progresos para las personas trabajadoras autónomas.

Por ello en **términos generales proponemos:**

- a. Una campaña específica con la Inspección de trabajo.
- b. Reforma de la Prestación por cese involuntario de actividad: Gestión pública a cargo del Servicio Público de Empleo. Carácter obligatorio de la prestación. Modificar los requisitos para facilitar el acceso a la prestación.
- c. Redefinir la laboralidad en los supuestos de dependencia económica, productiva y organizativa, aunque se empleen medios propios.

## **8. Reforzar la labor de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social**

Para conseguir el objetivo de contar con una labor inspectora efectiva en la mejora de las condiciones de trabajo, no sólo es imprescindible contar con plan de actuación que incluya objetivos estratégicos idóneos a la situación laboral y económica sobre la que se pretende actuar, pero igualmente es importante para el diseño de dicho plan la evaluación, del resultado de las actuaciones de los planes anteriores.

La planificación de los recursos humanos estratégicos en la inspección de trabajo es insuficiente, por lo que es imprescindible aumentar la dotación presupuestaria y garantizar la adecuada reposición de sus efectivos. Además hay que aumentar los recursos materiales y las herramientas adecuadas para poder realizar eficazmente las inspecciones de trabajo.

Reforzar las actuaciones en el control del cumplimiento de la normativa laboral que regula el ejercicio de los mencionados derechos y de la igualdad y no discriminación en materia retributiva. La grave afectación que la crisis ha tenido en el desarrollo de las condiciones de trabajo, especialmente en la jornada laboral y en los salarios, está afectando al ejercicio de los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral e incrementando la brecha salarial, por lo que consideramos de especial importancia.

### **• Campañas específicas:**

- a. Reforzar la actuación inspectora, en relación a la duración y ordenación del tiempo de trabajo en los contratos a tiempo parcial, especialmente en los sectores de comercio, hostelería, servicios sociales, contact center y financiero.
- b. Reforzar las actuaciones inspectoras en relación con el “alargamiento de la jornada laboral” “dificultando cualquier conciliación no sólo de la vida familiar y laboral sino también personal; el incumplimiento de los tiempos de descanso obligatorios; la distribución irregular abusiva; horas extraordinarias no abonadas ni compensadas.
- c. Trabajadores agrarios “mal encuadrados”.

Campaña de inspección en las empresas del sector agrario para comprobar el adecuado encuadramiento en el Régimen General de Seguridad Social de los trabajadores y trabajadoras que realizan las tareas de manipulado y comercialización de los productos agrícolas, ya que en algunas empresas se está realizando de manera incorrecta, incluyéndolos en el régimen agrario.

Este incorrecto encuadramiento tiene unas graves consecuencias respecto de la protección social a la que pueden acceder los trabajadores y trabajadoras (menores prestaciones de desempleo, limitaciones respecto de las bases de cotización que a su vez tienen un impacto directo sobre todas las prestaciones de seguridad social, limitaciones respecto del acceso a determinadas figuras de jubilación, etc.). Pero también puede implicar una grave situación de inseguridad jurídica para la empresa, puesto que ésta es responsable directa del adecuado encuadramiento de la plantilla. Además suponen una cotización inferior a la Seguridad Social que ve mermada sus ingresos.

d. Personas trabajadoras consideradas “Falsos autónomos”

Impulsar el seguimiento y control de la inspección de trabajo sobre el cumplimiento de la normativa legal, encaminado a luchar con el fraude que suponen los falsos autónomos, con especial incidencia en los sectores con mayor nivel de trabajo no declarado.

e. Economía irregular

En la planificación de la actividad inspectora en esta área, se ha de tener especial dedicación en los sectores donde se ha detectado un mayor número de infracciones en relación con el trabajo irregular en general, y en particular con trabajadores extranjeros: hostelería, comercio y construcción.