

La Calidad del empleo desde la Reforma Laboral de 2012.

Patricia Martín Lucas

Curso 2016-2017

INDICE

Introducción	Página 3
1. Hipótesis	Página 10
2. Calidad del empleo	Página 13
2.1 Inestabilidad Laboral	Página 13
2.2 El Salario	Página 25
2.3 Afiliación a la Seguridad Social	Página 33
2.4 Siniestralidad	Página 36
Conclusión	Página 42
Bibliografía	Página 43

Introducción

El presente estudio se adapta al Grado en Relaciones Labores, y más concretamente al estudio del empleo dentro de él. Todo lo que trataremos en este, son cuestiones que todo graduado en relaciones laborales debe conocer.

A lo largo de los años el estudio del mercado de trabajo ha cambiado profundamente debido a las problemáticas laborales observadas desde diferentes momentos históricos.

Así, en la década de los ochenta, el interés se centró en el estudio del desempleo, que entonces era masivo¹. Durante los años noventa, el interés se centró en el conocimiento de la intensidad y características de los procesos de creación de empleo y la capacidad de ajuste de los mercados de trabajo. Actualmente existe un acuerdo en que el análisis debe ir más allá de una perspectiva cuantitativa para considerar sobre todo los aspectos cualitativos asociados a la estructura de puestos de trabajo, la creación de empleo y el mercado de trabajo en general. De esta forma, la calidad del empleo se constituye a día de hoy en la variable más relevante dentro del análisis laboral y de la Política de Empleo.

Inicialmente el concepto de calidad del empleo estaba ligado al análisis de las condiciones relacionadas con el puesto de trabajo y su desempeño. Aunque normalmente el salario es uno de los aspectos más relevantes al respecto, el cuestionamiento de la teoría de las diferencias salariales entre los trabajadores llevó a la consideración de elementos adicionales a los salariales, entre los que destacan los relacionados con el capital humano, las condiciones laborales y la seguridad física y contractual.

Más recientemente, este concepto se ha ampliado considerando también otros factores, como las relaciones laborales, las instituciones y los resultados del mercado de trabajo. De esta manera, el concepto ha evolucionado hasta interesarse por la medición cualitativa de los distintos mercados de trabajo.

En nuestro país existen indicios de que el mercado de trabajo tiene ciertos problemas relativos a la calidad de su empleo.

¹ Oscilando siempre a los 3.000.000.000 de parados (máximo de 3.932.900 y un mínimo de 2.318.400)

Es en este sentido en el que deben interpretarse las elevadas tasas de temporalidad, los menores niveles de productividad o nuestros preocupantes índices de siniestralidad laboral, entre otros. Resulta necesario, por tanto, profundizar en el estudio y conocimiento de la calidad del empleo de nuestro mercado de trabajo.

Las características más relevantes en la determinación de la satisfacción de los trabajadores pueden establecerse en torno a las siguientes cuestiones fundamentales: ²

- a) El salario y otros tipos de remuneraciones no estrictamente salariales.
- b) El total de horas trabajadas y la flexibilidad horaria.
- c) Y la seguridad laboral.

Respecto a la estabilidad del empleo, son muchos los estudios que se centran en analizar el crecimiento del empleo a tiempo parcial y temporal, con el fin de identificar los puestos de trabajo sometidos a una elevada rotación laboral.

Es importante remarcar, también, la voluntariedad en dichos puestos de trabajo para diferenciar las situaciones de precariedad laboral, y, por tanto, baja calidad del empleo, de las situaciones de conciliación de la vida laboral y familiar.

Análisis de algunos componentes de la "calidad" del empleo.

Para dar respuesta a las hipótesis que más tarde plantearemos, se realizará un análisis diacrónico sobre las variables que veremos a continuación.

Lo primero es conocer los diferentes términos que vamos a utilizar, para así poder entender todas las variables posteriores. Son muchas las variables que podemos analizar:

Salario: El salario es una contraprestación que recibe el trabajador a cambio del trabajo realizado para un empleador, la cuantía se establece en el contrato de trabajo. El salario se recibe principalmente en dinero, si bien puede contar con una parte en especie siempre evaluable en términos monetarios.

² Warr, 1999; Hamermesh, 2001; Ahn y García, 2004; Ahn, 2005 (entre otros)

Siempre debe existir una remuneración en dinero, la retribución en especie es necesariamente adicional.

Uno de los principales componentes de la "calidad" del empleo, es el salario, en la medida en que es la contrapartida financiera cuantitativa, a cambio de la cual prestan su fuerza intelectual y manual de trabajo todos los asalariados.

En la sociedad industrial capitalista ha sido y sigue siendo la principal fuente de ingresos de las personas que trabajan por cuenta de terceros mediante un contrato de trabajo.

Desde el punto de vista de la calidad del empleo, la distribución de los ingresos salariales entre la población asalariada constituye una fuente de información inmejorable para conocer las desigualdades de renta de un país, al menos entre aquellos cuyos ingresos provienen de las rentas del trabajo legalmente declaradas. Según son esas desigualdades, son también, en buena medida, los niveles de calidad del empleo y de la vida material a la que pueden aspirar los ciudadanos de un país.

Estabilidad laboral: La estabilidad consiste en el derecho que un trabajador tiene a conservar su puesto indefinidamente, de no incurrir en faltas previamente determinadas o de no acaecer en especialísimas circunstancias. También se define como Estabilidad Laboral el derecho del trabajador a conservar su puesto durante toda la vida laboral, no pudiendo ser declarado cesante antes que adquiriera el derecho de su jubilación, a no ser por causa taxativamente determinada.

Inestabilidad laboral: En general, la inestabilidad laboral hace referencia a la ausencia de trabajo cuando se busca un empleo, y, más específicamente, a la precariedad contractual de muchos de los que si trabajan.

De hecho, ambas situaciones están bastante ligadas, ya que, cuando una persona busca empleo, en caso de encontrarlo, será probablemente con un contrato inestable, sobre todo si quien lo busca es una mujer o una persona joven.

Esta inestabilidad laboral se ha convertido en uno de los signos más identificativos y caracteriza el mercado de trabajo español, convirtiéndose en uno de los aspectos más evidentes de la baja calidad del empleo.

Desde que a mediados de los años ochenta, el trabajo temporal se consolidara como una alternativa al trabajo estable, los empresarios europeos, y sobre todo los españoles, no han dejado de recurrir a él, tanto en épocas de recesión, cuando tal recurso parecía estar justificado, como en épocas de auge y expansión económica, en este caso, supuestamente justificado para resolver puntas de la demanda no previstas...

España ha liderado el uso de esta forma de contratación en toda Europa, situándose en tasas que duplican o triplican las de otros países que también hacen uso de ese recurso.

Siniestralidad laboral: Si hay un componente que indica mejor cuál es el estado de la calidad del empleo ése es, sin duda, el grado de siniestralidad laboral de un país.

El término siniestralidad laboral hace referencia a la frecuencia con que se producen siniestros con ocasión o por consecuencia del trabajo. Se distingue del término accidentalidad laboral en que la muestra considerada, en el caso de la siniestralidad laboral, sólo incluye a los trabajadores con las contingencias profesionales aseguradas o las horas trabajadas; y sólo contabiliza los sucesos para los que se ha establecido la actuación del seguro.

Enfermar o quedar inválido, incluso morir, por tener la obligación de desplazarse para trabajar donde la empresa ha decidido unilateralmente ubicarse, o por tener que desempeñar un trabajo peligroso o nocivo para poder ganar un salario con el cual costear el precio de los bienes y servicios necesarios para vivir, constituye uno de los escándalos sociales más inmorales que, año tras año, acontecen en las actuales sociedades capitalistas, más si se tiene en cuenta los numerosos avances de los que hoy se disponen en materia ergonómica y de salud y seguridad laboral, cuya implementación sistemática podría mitigar o remediar buena parte de las consecuencias de la reiterada omisión o insuficiencia de las inversiones que realizan los empresarios al respecto.

Por otra parte, la siniestralidad laboral es un buen indicador de la evolución de las condiciones de trabajo que existen en un país y, por tanto, es también un buen detector del tipo de sistema productivo y de las formas que se siguen para organizar el trabajo dentro de un determinado modelo capitalista de desarrollo económico.

Calidad del trabajo: “El uso del concepto "calidad" de la ocupación o del empleo es relativamente reciente. Sus primeras referencias institucionales se remontan a los informes de la Comisión Europea, derivados de la denominada Estrategia de Lisboa (2000), en la que se acordaron una serie de objetivos cualitativos en materia de empleo que, más tarde, en diciembre de 2001, en la cumbre de Laeken, serían formalmente incorporados a la Agenda Europea como referentes de las directrices de la política de empleo en la Unión Europea.

El concepto de "calidad" del empleo es una noción multidimensional puesto que va más allá del trabajo estable o del salario digno, por mucho que éstos sean muy importantes. En general, la calidad del empleo está muy relacionada también con factores como la intensificación del ritmo de trabajo y su impacto en la generación de accidentes y enfermedades profesionales, la creciente segmentación en términos de cualificación, estabilidad y salario con sus consecuencias de incrementar aún más la polaridad entre los insiders, pero también la persistencia del trato desigual en función del género en el mercado de trabajo y las consecuencias en la conciliación entre vida laboral y vida no laboral, el riesgo de exclusión del mercado de trabajo para los colectivos menos cualificados, etc.

La calidad del empleo es fundamental para que los individuos puedan integrarse socialmente, puesto que el trabajo remunerado de calidad, además de garantizar unos ingresos regulares y suficientes para poder vivir dignamente, permite el desarrollo personal y profesional, así como el refuerzo de la identidad como personas.

Por el contrario, el trabajo insuficientemente remunerado e inestable aumenta los riesgos de la marginalidad social, en la medida en que la movilidad desde malos empleos hacia buenos empleos es mínima, sobre todo entre los menos cualificados, al existir una tendencia a la reproducción de las

situaciones de empleo que se poseen. Para evaluar la "calidad" del empleo, en cuanto una de las principales metas del Tratado de Lisboa, hay que empezar por observar en qué contexto se debaten los diversos objetivos e intereses que defienden los agentes sociales en el marco de las relaciones de poder que hoy existen en los diversos sistemas de relaciones laborales de los países miembros. Sólo conociendo ese marco se podrá comprender por qué siguen siendo los trabajadores de los países del Centro y del Norte de Europa los que poseen unas mejores condiciones extrínsecas de trabajo, desarrollan en mayor grado las NFOT³ cualificantes y, por tanto, son los que a su vez disponen de una mayor calidad en el contenido de sus empleos."

Estos conceptos son los que vamos a estudiar en esta ocasión, pero además de ellos existen otros que también se tienen en cuenta a la hora de medir la calidad del empleo, aunque no nos detendremos demasiado en ellos:

1. Distintos aspectos del grado de satisfacción de los trabajadores respecto a su puesto de trabajo y a la empresa en la que se integra: ambiente de trabajo, organización, salario, satisfacción, etc.

2. Existencia de formación y posibilidades de promoción, interesándose por aspectos tales como la cualificación de los trabajadores, el ajuste existente entre las cualificaciones poseídas por el trabajador y requeridas por el puesto de trabajo, la existencia de posibilidades de ascenso y la participación en cursos de formación.

3. Igualdad de género en el trabajo, atendiendo a diferencias en determinados aspectos como los salarios, la satisfacción laboral, la participación en puestos de trabajo de responsabilidad, la estabilidad laboral o la existencia de segregación laboral, medida mediante el índice de Duncan y Duncan

4. Seguridad y salud en el trabajo (accidentes laborales, *stress*, esfuerzo físico o exposición a peligros).

³ Nuevas Formas Organización del Trabajo

5. Existencia o no de flexibilidad en el trabajo, que tiene en cuenta la duración de la jornada, parcialidad deseada, flexibilidad horaria y existencia de descansos.

6. La inclusión y el acceso al mercado de trabajo: tasa de empleo, tasa de paro, los inactivos que desearían trabajar, así como la tasa de empleo y desempleo juvenil.

7. Organización de la jornada laboral y la vida personal, que considera información respecto a cuestiones como disponibilidad de guarderías, jornada continua, prolongación de jornada, trabajo en fin de semana y trabajo desde casa.

8. Diálogo social. Este aspecto se aproxima mediante la incorporación de información relativa a la valoración que realizan los trabajadores de su convenio colectivo.

9. Diversidad y no discriminación en el mercado de trabajo: tasa de paro de larga duración, tasa de empleo de individuos de edad avanzada y tasa de empleo de la población inmigrante residente en España.

10. Resultados laborales globales observados en el mercado de trabajo, mediante información relativa a los niveles de productividad, la renta per cápita y la tasa de temporalidad.

La realización de este trabajo es principalmente para contestar a una reflexión principal, *“como ha afectado la reforma laboral del 2012 al trabajo español”*, teniendo más en cuenta los factores de salario, calidad e inestabilidad dentro del mismo.

Así mismo, teniendo en cuenta la pregunta principal, hay otras a las cuales se va a dar respuesta, para llegar a la conclusión deseada:

¿Por qué la crisis afecta más a los salarios más bajos que a los altos?

¿A qué se debe el trasvase de trabajo fijo a trabajo temporal inestable?

¿Por qué la crisis afecta más a las mujeres que a los hombres?

¿Por qué la crisis afecta más a España que al resto de la Europa de los

27?

De esta forma se dará una respuesta más concreta a los efectos de la crisis sobre la calidad y estabilidad del empleo español.

1. Hipótesis

En los siguientes párrafos vamos a describir las hipótesis a las que vamos a ir dando respuesta a lo largo del trabajo.

Sobre el salario:

- A diferencia de otros países, en España, durante la crisis el salario ha bajado considerablemente, pero no en todas las ocasiones por igual, sino que esta bajada afecta mucho más a los salarios de los puestos más bajos (obreros, peones etc...) que a los puestos más altos (directivos...)
- Durante la crisis el salario baja en todos los países de la UE, pero es en España donde esa bajada es escandalosa. En muchos de los países de la Unión Europea, estos salarios se van reestableciendo poco a poco, pero en España no solo no se reestablecen, sino que en muchas ocasiones siguen bajando.

Sobre la estabilidad / inestabilidad laboral

- Muchos de los empleos “fijos” o estables han pasado a ser temporales o inestables, por lo que la mayor parte de los españoles, no tiene, o no puede tener, una percepción segura de futuro.
- El bajo coste del despido que hay actualmente en España, hace que la temporalidad en los contratos sea mayor, es decir, que se crean menos puestos indefinidos.
- Las mujeres y los jóvenes españoles, son los más perjudicados en esta crisis, teniendo una mayor tasa de desempleo, y en el caso de los no desempleados, ocupando los puestos más inestables.
- El abuso de los contratos temporales es mucho mayor aquí que en cualquier otro lugar de UE, haciendo que el trabajo español sea uno de los más precarios en Europa.

Sobre la siniestralidad laboral:

- Los jóvenes tienen una tasa más alta de siniestralidad laboral.
- Las personas con trabajos temporales sufren más accidentes que las personas con un trabajo estable.

El alto nivel de desempleo, la devaluación salarial, el recorte de las prestaciones sociales y la elevada precariedad del empleo creado han provocado un aumento de la pobreza y la exclusión social, así como un incremento de las desigualdades entre la población española.

Es evidente que con la recuperación económica existente en España se está reactivando la creación de empleo y el descenso del paro. Pero también es cierto que esto se debe a la pérdida de población en general y sobre todo de población activa, ya que esto ayuda a “mejorar” las estadísticas laborales españolas. Los últimos años, desde la reforma laboral del año 2012, se están caracterizando por una pérdida de población (por envejecimiento y emigración principalmente), que se ha concentrado en la población activa al tiempo que la población inactiva ha aumentado ligeramente

La precariedad laboral, afecta a la mayor parte de la población activa de este país y se ha visto aumentada durante la crisis: tiempo parcial, empleo autónomo, devaluación salarial. Al igual que la etapa de crecimiento anterior se caracterizó por el aumento de la precariedad laboral y la desigualdad, la recesión y la larga crisis han disparado los niveles de desigualdad y pobreza laboral, y que, además, no están reduciendo durante la salida de la recesión.

Las última reforma laboral de 2012, ha promovido una precariedad generalizada en el ámbito laboral: ha aumentado el empleo a tiempo parcial, mayoritariamente involuntario (58,6%), configurado prácticamente como un contrato “a llamada” con el que es imposible cualquier tipo de conciliación; la pérdida de la contratación indefinida, no llegando si quiera a 9 de cada 100 del total; aumentando así el peso de los contratos de duración muy reducida (25,7%); el empleo indefinido es cada vez es más inestable, debido a la incorporación del contrato de apoyo a los emprendedores, más barato y precario que cualquier temporal, entre otros; y la aparición de nuevas formas laborales que generan condiciones de trabajo incluso peores, como las

empresas de multiservicios. En conclusión, en España crece el PIB, pero las condiciones laborales no mejoran.

Este crecimiento económico hace que se reduzca poco a poco el desempleo: hay menos desempleados que en 2014, y la tasa de paro ha descendido 7 puntos.⁴ Pero también se reduce el paro porque la población activa es menor, en concreto, los activos jóvenes: los menores de 35 años han descendido en 1,7 millones en los últimos cuatro años y medio.

⁴ Del 25,9% al 18,9%

2. Calidad del empleo, un análisis

2.1 Inestabilidad Laboral

Según los datos que muestra la Encuesta de Población Activa realizada por el INE, el número de ocupados desde que se impuso la reforma laboral, se ha reducido. Con datos anuales, entre 2011 (que fue el último año sin reforma laboral) y 2016, el número de ocupados ha descendido un 0,4%, lo que supone 80.000 ocupados menos.

Número de ocupados en España por sexo, edad, nacionalidad, situación profesional, tipo de contrato y jornada y sector, 2011 – 2016⁵

OCUPADOS (miles)	Media	Media	Media	Media	Media	Media	Dif.
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2011-2016
Ocupados	18.421	17.633	17.139	17.344	17.866	18.342	-79
Hombres	10.152	9.608	9.316	9.443	9.760	10.001	-151
Mujeres	8.269	8.025	7.823	7.902	8.106	8.341	72
Menores de 25 años	1.042	853	763	749	803	820	-222
Mayores de 55 años	2.425	2.445	2.432	2.529	2.743	2.950	525
Españoles	15.830	15.231	14.920	15.155	15.958	15.850	20
Extranjeros	2.300	2.107	1.926	1.845	1.909	1.981	-319
Cuenta propia	3.020	3.051	3.061	3.051	3.087	3.107	87
Asalariados	15.394	14.573	14.069	14.286	14.773	15.228	-166
Sector público	3.277	3.112	2.937	2.926	2.975	3.001	-276
Sector privado	12.117	11.461	11.132	11.360	11.798	12.227	110
Asal. Indefinidos	11.525	11.162	10.814	10.857	11.059	11.260	-265
Asal. Temporales	3.869	3.411	3.256	3.429	3.714	3.968	99
Ocup. tiempo completo	15.923	15.078	14.432	14.586	15.054	15.551	-372
Ocup. tiempo parcial	2.498	2.555	2.707	2.759	2.812	2.791	293
Ocup. Agricultura	755	743	736	736	737	775	20
Ocup. industria	2.605	2.484	2.356	2.380	2.482	2.522	-83
Ocup. Construcción	1.404	1.161	1.029	993	1.074	1.074	-330
Ocup. Servicios	13.658	13.244	13.017	13.235	13.573	13.971	313

Entre 2011 y 2016 la ocupación baja en 79.000 personas, los más afectados son los hombres (-151.000), los jóvenes (-222.000), los trabajadores extranjeros (-319.000) y los asalariados, especialmente del sector público (-276.000).

⁵ Fuente: EPA, INE.

Cabe resaltar la pérdida de empleo de los asalariados indefinidos (-265.000) y de los ocupados a tiempo completo (-372.000), así como de la ocupación en la industria (-83.000) y la construcción (-330.000). Por el contrario, aumenta el empleo asalariado temporal (99.000 ocupados más) y la ocupación a tiempo parcial (293.000 más), reflejando la senda de precarización del empleo provocada por la reforma laboral.

Lo que estamos viendo en esta fase actual es que el verdadero efecto de la crisis en el mercado de trabajo va más allá del desempleo, ya que afecta también a la calidad del empleo y a las condiciones de trabajo de los que mantienen su empleo y de aquéllos a los que se está contratando en la fase de recuperación. Por lo que se traduce en una mayor precariedad, generando más temporalidad, peores jornadas, trabajos menos cualificados y salarios más bajos. Una flexibilidad impuesta al trabajador, facilitada por la reforma laboral y las sucesivas normas, a remuneraciones inferiores y con peores condiciones laborales.

Parte del descenso del desempleo se debe al desánimo que reside en la población. Más de 600.000 activos menos en el mercado de trabajo, a los que se añaden 300.000 inactivos más, es el balance de la participación activa en el mercado laboral. Como consecuencia ha descendido la tasa de actividad en 2016 más de un punto por debajo de la tasa de 2011.

Situación de la población en edad de trabajar en el mercado laboral, 2011 – 2016⁶

	Media	Media	Media	Media	Media	Media	Dif
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2011-2016
Parados (miles)	5.013	5.811	6.051	5.611	5.056	4.481	-532
Ocupados (miles)	18.421	17.633	17.139	17.344	17.866	18.342	-79
Inactivos (miles)	15.408	15.371	15.449	15.560	15.576	15.709	-301
Activos (miles)	23.434	23.444	23.190	22.955	22.922	22.823	-611
Tasa de actividad %	60,33	60,4	60,02	59,6	59,54	59,2	-1,1

La mayor inactividad no se produce por el envejecimiento de la población sino por un efecto desánimo y por la salida de jóvenes a otros países

⁶ Fuente: EPA, INE.

en busca de oportunidades de mejores empleos. Unas cifras que muestran la ausencia de medidas implantadas en el marco del Plan de Garantía Juvenil.

Por tanto, los datos de creación de empleo que tenemos son insuficientes. Teniendo más de 4 millones de parados, lo cual hace que se eleve la tasa de desempleo hasta rozar el 19%, estos datos, entre otros, nos muestran la fragilidad del modelo actual. Tanto la crisis, como la reforma laboral han dejado un rastro de **precarización** del mercado laboral y de los derechos de los trabajadores, dando como resultado un aumento de los niveles de **desigualdad** hasta situar a cerca del 30% de la población española en riesgo de pobreza y exclusión social. Aún cerca de 1,4 millones de hogares tienen todos sus miembros en paro.

Según la Unión General de Trabajadores considera que es imprescindible otra política económica y social, centrada en las personas. Una política que reduzca el desempleo, que cree empleo de calidad y con derechos, que mejore los salarios de la población de nuestro país, para estimular el consumo y la inversión y consigamos consolidar la recuperación, en una senda de crecimiento sostenible.

En los momentos en que ha habido una recuperación del empleo, ha sido de carácter temporal, creciendo, por lo tanto, la tasa de temporalidad. Los últimos datos reflejan la tasa más elevada de todo el proceso de recesión, reflejando que la reforma laboral no ha conseguido reducir la temporalidad en la contratación, sino que por el contrario ha permitido elevarla por encima del 26%.

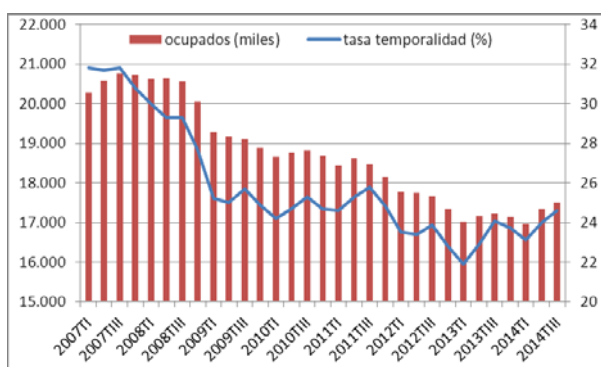
Viendo el tipo de jornada, la tasa de empleo a tiempo parcial en España sigue a unos niveles inferiores que el resto de nuestros socios europeos, muy por debajo de las tasas de empleo a tiempo parcial en Reino Unido, Alemania, Austria, Suecia o Dinamarca (Países Bajos aparte).

Sin embargo, es la involuntariedad del empleo lo que más destaca. En España, Grecia e Italia, entre otros, más de la mitad de los trabajadores a tiempo parcial lo hacen de forma involuntaria; una tendencia que en España se ha duplicado durante la crisis.

Como vamos a analizar a continuación, la parcialidad se consolida como un elemento estructural más de nuestro mercado de trabajo que permite obtener mejores ritmos de creación de empleo. Así, la tendencia se está fijando, con picos de parcialidad cada vez más altos.

A los fenómenos estructurales del mercado laboral español, como es la temporalidad en la contratación, se han unido nuevas formas de precariedad. Entre ellas, cómo vamos a ir analizando, un auge del empleo a tiempo parcial involuntario, que ha ido de la mano de un aumento del número de horas efectivas trabajadas a la semana por los empleados a tiempo parcial, junto a un incremento del peso de las horas extraordinarias no pagadas.

La estacionalidad sigue caracterizando la evolución de las variables



laborales en 2016, tanto de afiliación a la Seguridad Social como de paro registrado. El repunte del paro registrado (22.801 personas) y el aumento de la afiliación a la Seguridad Social (12.025 personas) en septiembre

está en la línea de los registrados en este mismo mes en los últimos años.

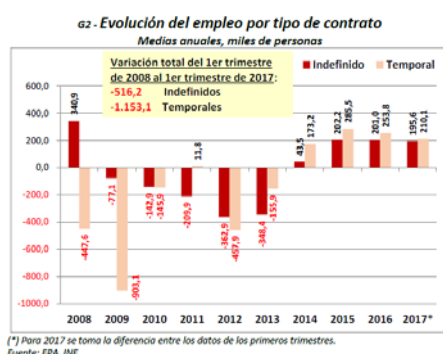
La temporalidad persiste como uno de los principales problemas del mercado laboral español. En los momentos en que ha habido cierta recuperación del empleo, ha sido claramente de carácter temporal, reflejándose en nuevos aumentos de la tasa.

El número total de contratos registrados ha seguido una tendencia de crecimiento debido al comportamiento de la contratación temporal y en menor medida de la indefinida.

La elevada rotación laboral de los asalariados temporales es un rasgo característico de la precariedad laboral, que empezó a repuntar con la crisis y cuyo crecimiento se ha agudizado tras la reforma laboral de 2012. Entre 2006 y 2008, el final de la etapa de crecimiento y el comienzo de la crisis, era necesario encadenar un promedio de 3 contratos temporales para generar un empleo temporal en términos anuales. Durante la crisis, y especialmente a

partir de 2012 el número de contratos que es necesario firmar para generar un empleo temporal anual ha aumentado con fuerza: en 2015 había aumentado hasta 4,6 contratos temporales, evidenciando el fuerte repunte de la rotación laboral.

La crisis de 2008 a 2013 destruyó mucho empleo: 3,4 millones de puestos de trabajo en total, de los cuales 2,9 millones fueron asalariados. De estos últimos, casi tres cuartas partes fueron temporales (2,1 millones) y una cuarta parte indefinidos (800.000). A pesar del aumento del empleo desde el segundo trimestre de 2014 aún tenemos 1.153.100 trabajadores con contrato temporal menos que en el primer trimestre de 2008, y 516.200 empleos indefinidos menos. Por lo que España sigue inmersa en una crisis de empleo.



Seguimos dentro de una perjudicial y tradicional “cultura de la temporalidad”, que no ha sido capaz de romper ninguna de las reformas laborales que hemos vivido hasta ahora. Desde la entrada en vigor de la reforma laboral de 2012 se han perdido 3.100 empleos indefinidos, y solo

han aumentado los temporales (193.400).

Los contratos temporales son aprovechados por las empresas en un entorno de escaso control de la legislación vigente, por ello los utilizan en vez de los contratos indefinidos, que son los que deberían usarse para cubrir puestos de trabajo con vocación.

En este sentido, hay que destacar lo establecido por la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 14 de septiembre de 2016⁷, y las consecuencias que de ella se pueden derivar. *Más allá de la necesaria equiparación de la indemnización de los contratos temporales a la de los indefinidos (20 días por año trabajado), que debería producirse para dar cumplimiento a la mencionada Sentencia, ésta pone el acento sobre todo en la ausencia en España de criterios objetivos que justifiquen la extendida práctica consistente en mantener a trabajadores con contrato temporal*

⁷ Caso del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de Diego Porras.

desempeñando, durante períodos prolongados, empleos de naturaleza permanente, y que en consecuencia deberían ser cubiertos con contratos indefinidos. Es decir, la Sentencia pone en evidencia la falta de razonabilidad de la legislación española, que permite comportamientos fuera de toda lógica económica y laboral, y que generan precariedad e inestabilidad.

La masiva pérdida de empleo temporal durante los primeros años de la crisis redujo la tasa de temporalidad, en la actualidad ha vuelto a incrementarse, y con ello el diferencial de España respecto de la media europea, que es de 12,3 puntos porcentuales, lejos de los 20 puntos que mantenía en el año 2005, indicativo de un problema estructural que afecta a prácticamente todas las ramas de actividad y a todas las ocupaciones.

Los contratos que se firman cada vez tienen una duración menor. Ha aumentado constantemente el peso de los contratos de duración muy reducida: en 2007 los contratos de menos de 7 días suponían el 15% del total; en 2016 supusieron el 25,7%, es decir, uno de cada cuatro contratos firmados es menor de 7 días.

La tasa de temporalidad, vuelve a aumentar en el año 2016 por cuarto año consecutivo, (26%). Uno de cada cuatro trabajadores asalariados tiene un contrato temporal. El aumento de esta práctica se ha producido tanto en el sector privado como en el público. Comparando España con el resto de países de la UE28, es el segundo país con mayor tasa de contratos temporales, donde sólo nos supera Polonia.

Un dato que demuestra la gravedad del problema es la duración que de media tienen los contratos en España que en el 2016 es ya de tan solo 51 días (el año anterior era de 53 días y antes de la gran recesión 78 días), por lo que los casi 20 millones de contratos firmados en 2016 no duran, de media ni dos meses.

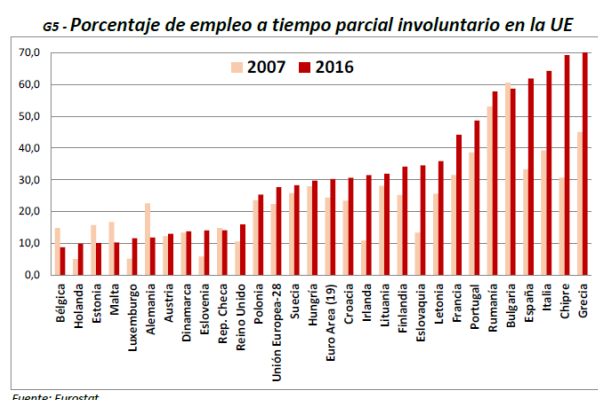
De las 190.900 personas contratadas temporalmente, hay 87.000 personas a las que se les encadenan los contratos (ha aumentado la proporción en el último año), y, por tanto, de entrada, deberían ser fijos, ya que parece que el puesto es estructural. Pero, además, de ellos, 39.400 tienen una

antigüedad superior a los dos años, por lo tanto, están en situación de fraude de ley y debieran convertirse sus contratos en indefinidos.

Como hemos visto, la creciente precariedad del empleo viene dada por la precariedad en los contratos realizados, que se manifiesta en el aumento de la rotación laboral y en el incremento de los contratos temporales de muy corta duración (días o incluso horas), por el creciente peso del tiempo parcial⁸.

Entre enero y septiembre de 2016 el 92% de todos los contratos firmados han sido temporales y el peso de los contratos indefinidos a tiempo completo es del 4,7%.

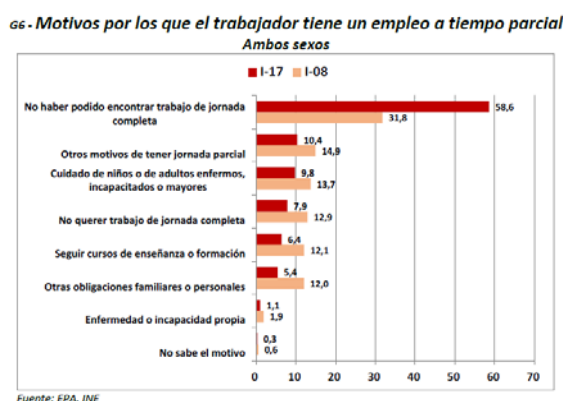
El empleo a tiempo parcial es otra de las manifestaciones de la



precariedad. El tiempo parcial resistió durante la crisis (solo cayó ligeramente en el año 2009, en el resto creció), aumentó mucho su peso sobre el total del empleo (de menos del 12% en 2008 a casi el 16% en 2014), para descender de

nuevo desde entonces hasta situarse en un nivel medio ligeramente superior al 15%.

El tiempo parcial puede ser una fórmula utilizada para compatibilizar una



necesaria flexibilidad para las empresas con la voluntad de los trabajadores que necesiten conciliar otras actividades (estudios, maternidad o paternidad, cuidados familiares, etc.). Pero este no es el caso en España, con la regulación ultraflexible que tiene el tiempo

parcial, configurado prácticamente como un contrato “a llamada”, con el que es imposible cualquier tipo de conciliación.

⁸ Los contratos temporales a tiempo parcial suponen un tercio de la contratación.

La principal característica del empleo a tiempo parcial en España es que es casi siempre *involuntario*: los trabajadores lo aceptan porque no encuentran un empleo a jornada completa. El 61,9% de los ocupados a jornada parcial se encontraban en 2016 en esa situación (*Eurostat*). En 2007 este porcentaje era del 33,3%.

Los últimos datos de la EPA también nos muestran que el 58,6% de los trabajadores a tiempo parcial son involuntarios. Y frente a esta circunstancia muy mayoritaria, el resto, que deberían ser las que dieran sentido a la naturaleza del contrato a tiempo parcial, son llamativamente minoritarias. Por ejemplo, solo el 6,4% de los ocupados a jornada parcial alega su utilización porque sigue cursos de enseñanza o formación, y un 9,8% dice que es para atender el cuidado de niños o mayores.

La precarización del empleo también está afectando al empleo indefinido, ya que cada vez es más inestable. Hace mucho tiempo que tener un contrato indefinido no es garantía ni de estabilidad laboral ni de salarios suficientes para poder llevar una vida normalizada.⁹

Esta situación de progresiva *flexibilización* y aumento de la vulnerabilidad de la contratación indefinida se ha incrementado con la introducción de modalidades contractuales que, aun siendo catalogadas como de carácter indefinido, tienen características propias de los contratos temporales y precarios.

Es, por ejemplo, el caso del **contrato de apoyo a emprendedores**, que incorpora un año de período de prueba, y no tienen ningún coste de rescisión, la realidad es que es un contrato temporal de un año, más barato y precario que cualquiera de los temporales legalmente establecidos. Así lo demuestran los datos.

Uno de cada dos *contratos de apoyo a emprendedores* no llegan a superar el año de duración. El porcentaje es mayor si se trata de contratos de este tipo no acogidos a bonificaciones: el 57%. El uso de este contrato ha pasado de ser el 5,4% del total de la contratación indefinida un año después de

⁹ Según un análisis del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, con datos de marzo de 2012 a enero de 2016, casi cuatro de cada diez contratos indefinidos firmados no duran más de un año, el 36,5%

su creación (en 2012) al 10,4% en 2016. Las cifras anteriores reflejan la creciente inseguridad que afecta también a la contratación de carácter indefinido. En España, en contra de lo que repiten constantemente las organizaciones empresariales y los defensores de la liberalización de las relaciones laborales, rescindir los contratos indefinidos es demasiado fácil. De 2010 a 2016 se realizaron en España 4,1 millones de despidos de contratos indefinidos, unos 650.000 de media al año. Eso supone una cifra equivalente a la mitad de contratos indefinidos que se han firmado al año, 1,3 millones de media.

Si en 2011 se firmaban 1,15 contratos por cada empleo estable en 2016 se elevó a 1,51, y por tanto es necesario firmar más contratos indefinidos que antes de la reforma para consolidar un empleo permanente.

El repunte positivo de la contratación indefinida que hubo en septiembre de 2016, aunque casi la mitad se firman a tiempo parcial, es superior al crecimiento de los contratos temporales, aunque dado su reducido peso apenas influye en las cifras globales.

También en Castilla y León la principal característica del nuevo empleo asalariado (16.400) es su precariedad, ya que en su totalidad fue temporal (17.600), y como consecuencia se ha reducido el indefinido (1.100), mientras que, en España, el empleo generado ha sido temporal (56% del total) pero también indefinido (44% restante).

En Castilla y León, muy importante también a efectos cualitativos, es que en el último año se ha creado empleo a tiempo completo (principalmente temporal) y se ha reducido a tiempo parcial pero solamente en el empleo indefinido. El porcentaje de personas asalariadas con empleo a tiempo parcial alcanza ya el 17% en Castilla y León y en España, ha aumentado en tres puntos porcentuales desde la entrada en vigor de la reforma laboral del 2012 y en seis puntos desde el inicio de la crisis. En el caso de los trabajadores indefinidos la parcialidad se sitúa en cerca del 13% y en los asalariados temporales parciales en el 28%. Otro dato destacable, sin duda, es que la tasa de parcialidad de mujeres cuadruplica a la de los hombres, 28% frente al 7%.

Analizando los contratos en Castilla y León según el tipo de jornada, resulta evidente que la reducción afecta en su mayoría a los contratos con jornada completa. Así de los 18.633 contratos menos que se han realizado 18.031 eran a tiempo completo (97% del total) y tan sólo 578 eran a tiempo parcial. En términos relativos, la contratación a tiempo completo se ha reducido en un altísimo porcentaje 38,41%, frente al 2,88% en que lo ha hecho la contratación parcial. Con estas cifras de contratación desagregadas según el tipo de jornada, se constata un importante avance en los últimos 6 años de la representatividad de los contratos de jornada parcial en detrimento de los contratos de jornada completa, tanto en Castilla y León.

El empleo que se crea es precario y temporal. Esto, sumado a la devaluación salarial fomentada por la reforma laboral, hace que encontrar un trabajo sea cada vez menos una garantía para poder llevar una vida independiente o salir de la pobreza, y está también detrás del importante aumento de los índices de exclusión social. Asimismo, es necesario mejorar el poder de compra de los salarios, para impulsar la demanda interna y un aumento vigoroso del empleo y una rebaja rápida del paro.

Las personas activas de nuevo se ven reducidas en nuestra Comunidad, aunque más moderación que anteriormente, con 2.500 menos, y se sitúa la cifra global en 1.146.100 personas.

Es cierto que la tasa de actividad en Castilla y León ha aumentado, aunque continúa siendo baja (55% frente al 59%) y, somos la tercera Comunidad Autónoma con menor tasa de actividad. La diferencia entre las tasas de hombres y mujeres sigue siendo muy significativa, 12 puntos inferior para ellas, y la de los jóvenes menores de 25 años respecto los mayores de esta edad también, 23 puntos inferior.

PRINCIPALES VARIABLES MERCADO LABORAL CASTILLA Y LEÓN 2015-2016

	2015	2016	Var. Absoluta	Var. Relativa
Población en edad de trabajar	2.096.000	2.080.100	-15.900	-0,8%
Población Activa	1.148.700	1.146.100	-2.500	-0,2%
Población Inactiva	947.300	934.000	-13.400	-1,4%
Población Ocupada	938.900	964.800	+25.900	+2,8%
Población Asalariada	741.000	757.400	+16.400	+2,2%
Población No Asalariada	197.600	207.300	+9.800	+4,9%
Afiliación Seguridad Social	859.810	873.759	+13.950	+1,6%
Población Desempleada (EPA)	209.800	181.400	-28.400	-13,5%
Paro registrado (SEPE)	203.747	184.179	-19.568	-9,6%
Beneficiarios Prestaciones por desempleo	92.114	81.308	-10.806	-11,7%

*Fuente: elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa (INE) y estadísticas de desempleo y prestaciones del SEPE.

	2015	2016	Var. Absoluta (puntos porcentuales)
Tasa de Actividad	54,80%	55,10%	+0,30
Tasa de Empleo	44,80%	46,38%	+1,59
Tasa de Temporalidad	23,39%	25,20%	+1,82
Tasa de Desempleo	18,26%	15,83%	-2,44
Tasa de Cobertura prestaciones	50,62%	49,34%	-1,28

*Fuente: elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa (INE) y estadísticas de prestaciones del SEPE.

El año 2016 es el año que más empleo se ha creado en la región del último trienio, 25.900 nuevas personas con empleo, y además es el primero que lo hace a mayor tasa en nuestra región que en la nación, aunque nos queda mucho por hacer para recuperar el empleo que teníamos en el 2007 (de los 165.700 puestos de trabajo que se destruyeron en Castilla y León entre el 2007 y el 2013, en el último trienio solo se han recuperado 48.400, y en España fueron 3.440.900 empleos destruidos y se han recuperado 1.202.600).

Como novedad este año son las mujeres las más favorecidas por la creación de empleo (16.700 de los 25.900). Pero el comportamiento de esta variable tiene algunos matices importantes a destacar en el último año que no han sido tan positivos: las personas de 25 a 34 años han perdido empleo, así como la población extranjera también lo ha hecho.

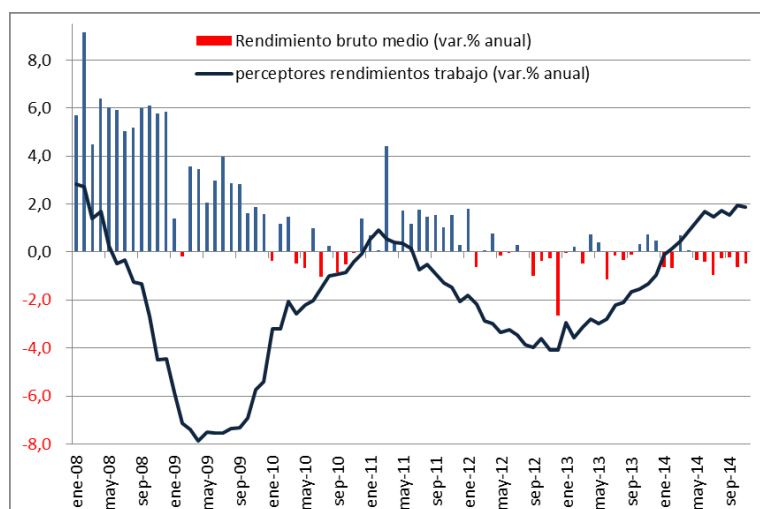
2.2 El Salario

La devaluación salarial, junto al incremento de la inestabilidad del empleo (mayor temporalidad y parcialidad), se ha notado en los ingresos recibidos por la mayor parte de los asalariados. En el principio de la crisis pudimos observar un aumento del valor, asociado al efecto composición (la pérdida de empleo en la primera etapa de la recesión se concentra en el empleo temporal, menos cualificado y, por tanto, peor remunerado).

El avance de la crisis y el inicio de la recuperación del empleo, que están claramente marcados por un aumento de la temporalidad y la parcialidad de los contratos, dan lugar a un cambio de dirección en este efecto composición. Por un lado, los nuevos contratos que se firman conllevan peores remuneraciones y, parte de los salarios vigentes o no se han actualizado o han sufrido un descenso.

También vemos esta devaluación salarial en datos procedentes de la Agencia Tributaria.

Dentro de las series que ofrece se encuentra la variación anual del número de perceptores de rendimientos del trabajo, como medidor del empleo,



y el rendimiento bruto medio que reciben estos perceptores, como indicador de salarios. Los últimos datos de noviembre de 2014 señalan que el número de perceptores ha crecido un 1,9% desde noviembre de

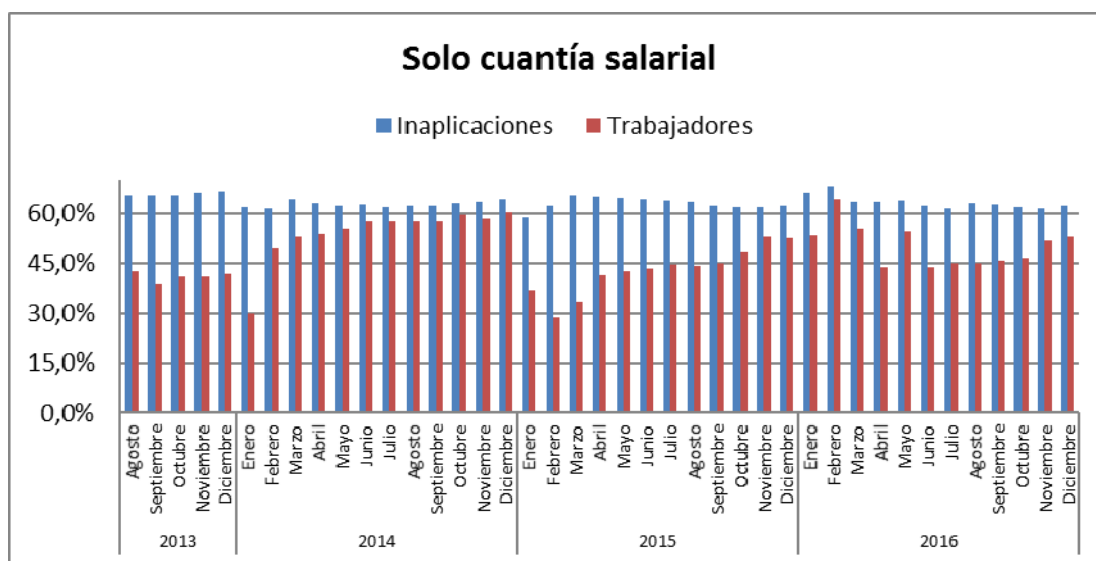
2013, al tiempo que el rendimiento bruto medio en este periodo ha caído un 0,5%. De la evolución de ambos indicadores se desprende una tendencia al alza del empleo durante 2014 (un 1,2% de media) y una progresión a la baja de los salarios, con cifras negativas (-0,3% en promedio anual).

En países como España, Grecia, Irlanda, Italia y Reino Unido, entre otros, el nivel del salario medio real en 2013 fue inferior al de 2007. En el caso de España el salario pierde más de 3 puntos.

Además de las variaciones salariales, el efecto composición, del que hablábamos anteriormente, explica la evolución seguida por la variable.

- Los salarios medios pueden aumentar por el hecho de que los trabajadores en empleos peor remunerados, son despedidos más fácilmente. En España así se pudo ver durante la primera fase de la crisis en 2009-2010, cuando gran parte de los trabajadores temporales, con empleos más precarios, fueron despedidos o simplemente finalizaron su contrato sin volver a ser empleados.
- De igual forma, los salarios medios se reducen por este efecto, si las nuevas contrataciones se realizan a salarios más bajos. También se ha podido observar este fenómeno en España. El nuevo empleo creado en la última parte del ciclo ha sido sobre todo temporal y a tiempo parcial, de manera que se ha reducido el salario medio.

La evolución de los precios en la Euro Zona ha provocado un interés por el comportamiento de los salarios, ya que los bajos niveles de consumo están afectando negativamente a la demanda agregada. Es decir, que el estancamiento o devaluación de los salarios implica un riesgo de deflación de la economía de la Euro Zona.



Desde que se publican las condiciones inaplicadas de los convenios afectados por inaplicación (agosto de 2013), las inaplicaciones que se limitan a la cuantía salarial se sitúan algo por encima del 60% (salvo en enero de 2015, que se situaron en el 58,6%); mientras el otro algo menos de 40% afecta a otras condiciones del convenio. Los trabajadores afectados, por su parte, no han alcanzado este porcentaje más que en diciembre de 2014 (60,2%) y en febrero de 2016 (64,2%).¹⁰

Son las empresas más grandes las que inaplican más las condiciones del convenio, adicionales o alternativas a la cuantía salarial.

Además, el 90,6% de las inaplicaciones en diciembre de 2016 procedían de acuerdos en periodo de consultas, mientras el 5,8% eran acuerdos tomados en el seno de las Comisiones Paritarias de los convenios.

Como vemos la reforma laboral ha inducido una gran devaluación salarial, que se observa en las diferentes estadísticas al respecto. Este ha sido, uno de los principales logros de la reforma de 2012. Además, los cambios realizados en la regulación del empleo y de la negociación colectiva por la reforma tienen carácter estructural, de manera que, aunque la recesión ya ha pasado, el modelo laboral instaurado por los cambios de 2012 tira a la baja de los salarios de manera permanente, al potenciar el empleo precario y aumentar el poder discrecional de los empresarios. Todo ello está conformando un modelo productivo basado, cada vez más, en bajos costes laborales; un modelo, por tanto, empobrecedor e insostenible a medio y largo plazo.

Solo la evolución extraordinariamente favorable en los tres últimos años de la inflación ha impedido que los salarios reales cayeran más. Con todo, la reforma ha sentado las condiciones para consolidar las caídas de salarios que se han producido desde 2009.

La devaluación salarial, el alto nivel de desempleo, la elevada precariedad del empleo creado y el recorte de las prestaciones sociales han provocado una reducción de la renta personal y familiar, un aumento de los niveles de pobreza y de exclusión social y un incremento de las desigualdades.

¹⁰ Fuente: EPA, INE

Nuestra sociedad es ahora más pobre y desigual, y la calidad de vida de la mayor parte de la población se ha reducido.

Esto se constató de manera muy nítida de 2010 a 2013, como efecto de la crisis y de las políticas de recortes llevadas a cabo. Pero ahora resulta que el crecimiento económico no se está traduciendo en una reversión de esas situaciones. Crece el PIB, se crea empleo, pero no se traduce en una mejora de la calidad de vida de las familias.

	Unidad	2009	2015	Diferencia
RENTAS				
Renta media por hogar	Euros/año	30.045	26.092	-3.953
Renta media por persona	Euros/año	11.318	10.419	-899
POBREZA Y EXCLUSIÓN SOCIAL				
Población en riesgo de pobreza o exclusión social	% de la población total	24,7	28,6	3,9
Población en riesgo de pobreza	% de la población total	20,4	22,1	1,7
Ocupados en riesgo de pobreza o exclusión social	% del total de ocupados	13,7	18,1	4,4
Ocupados en riesgo de pobreza	% del total de ocupados	11,6	14,8	3,2
Parados en riesgo de pobreza o exclusión social	% del total de parados	40,9	61,0	20,1
Parados en riesgo de pobreza	% del total de parados	31,3	44,8	13,5
DESIGUALDAD				
Ratio 80/20	Número de veces	5,9	6,9	1,0
Coeficiente de GINI	Porcentaje (0=equidad perfecta; 100=desigualdad perfecta)	32,9	34,6	1,7

Indicadores de pobreza, exclusión social y desigualdad 2009-2015¹¹

La renta media anual de los hogares en España es casi 4.000 euros inferior a la que tenían en 2009, un 13%. La renta media por persona ha caído 900 euros al año, un 8%.

Por eso la reciente subida de la inflación, y las perspectivas de aumento existentes para 2017, resultan muy preocupantes para los trabajadores y trabajadoras de nuestro país. Con tasa de inflación positiva y creciente, y con el PIB aumentando en torno al 2,5%, los salarios deberían crecer para ganar poder de compra.

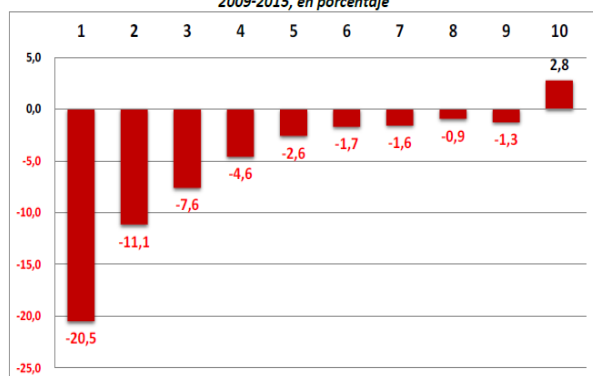
La precariedad laboral en la que estamos inmersos se está extendiendo. Y, sin embargo, lo que necesita nuestra economía y las personas son buenos empleos, de calidad. Ya que si se crea empleo muy precario y poco productivo (que es lo que sucede en la actualidad), los salarios que llevan aparejados son

¹¹ Fuente: Encuesta de Calidad de Vida (INE)

muy bajos, y apenas permiten que los trabajadores que los reciben subsistan, así como tampoco poder mantener unas expectativas razonables de mejora del nivel de vida. Actualmente, como vamos a ver, crece el PIB, pero no mejoran las condiciones laborales.

Una de las causas del aumento del nivel de pobreza y de exclusión social en España durante los últimos años ha sido la caída salarial que se ha producido desde 2009, un 5,4% de media hasta 2016. Una disminución de los

617 - Pérdida de poder adquisitivo de los salarios por decil de población*
2009-2015, en porcentaje



(*) El número 1 representa al 10% de población con menores ingresos y el 10 el 10% con mayores ingresos

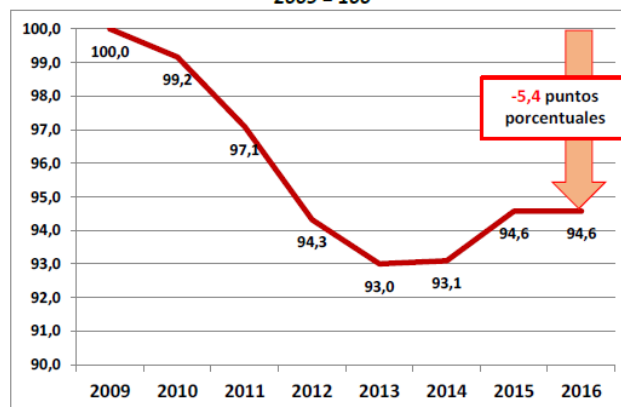
salarios reales que es el resultado de una estrategia deliberada, dirigida a abaratar los costes laborales a las empresas para que aumenten sus beneficios, facilitando con ello el pago de su elevado endeudamiento.

Los trabajadores han ido pagando, con rebajas de sus retribuciones, las deudas de las empresas. Además, han sido los trabajadores y trabajadoras con rentas más bajas los que hayan sufrido en mayor medida la caída de los salarios.¹²

Teniendo como referencia Abril del 2017, podemos observar que se ha producido una nueva pérdida salarial de 1.4 puntos, algo que es extraño teniendo en cuenta el aumento de PIB durante ese ejercicio.

Teniendo en cuenta el coste salarial estimado por la Encuesta Trimestral de Coste Laboral, los salarios reales cayeron hasta 2016 un 5,4%, como podemos observar en el siguiente gráfico, dónde encontramos también una pequeña subida. A pesar de

616 - Pérdida de poder adquisitivo de los salarios
2009 = 100



Fuente: Gabinete Técnico Confederal de UGT a partir de ETCL e IPC (INE)

¹² (para el 10% de trabajadores que tiene menores retribuciones han descendido de 2009 a 2015 un 20,5%).

que la moderada inflación existente de 2014 a 2016 (en tasas negativas), resultado de la escasez de demanda, ha contribuido a que no pierdan más capacidad adquisitiva, logrando subir 1.6 puntos desde el año 2014 hasta el 2015, y quedando estancada en los 94.6 puntos porcentuales con los que cerramos el año 2016. Aún teniendo en cuenta este pequeño aumento de los últimos años, no se ha llegado a compensar los 7 puntos perdidos desde el año 2009 hasta el 2013. Durante el año 2016, los salarios se han mantenido, a pesar del aumento del PIB.

Pero, cómo decimos, lo más grave es el hecho de que son los asalariados con rentas más bajas los que han sufrido en mayor medida la caída de los salarios, bien de manera directa, modificando sus condiciones retributivas aprovechando las facilidades de actuación en los convenios colectivos que otorgó la reforma laboral, o bien porque han visto como pasaban, de manera involuntaria, de tener un contrato a jornada completa a uno de jornada parcial, con la consiguiente reducción de sus remuneraciones.

Pasemos ahora a analizar lo acontecido por tramos de población según sus ingresos, resultando que han sido los trabajadores y trabajadoras con menores rentas los que hayan sufrido en mayor medida la caída de los salarios.

Los datos son claros: el 10% de trabajadores que menores retribuciones tiene han visto cómo sus salarios reales (una vez descontado el impacto de los precios) han caído de 2009 a 2015 un 20,5%; para el segundo 10% que menos gana han caído un 11,1%; y para el tercero, casi un 7,6%. Este 30% de trabajadores y trabajadoras con menores salarios son los que han sufrido el mayor ajuste salarial, contribuyendo así a generar un incremento de las desigualdades y de las situaciones de exclusión social y pobreza relativa.

Desde 2008 a 2016, las rentas de los asalariados han caído en un total 33.679 millones de euros (un 6,1%), mientras que los excedentes empresariales (de sociedades y de trabajadores por cuenta propia) han aumentado en 7.850 millones de euros (1,7%). Es decir, se ha producido un cuantioso trasvase de rentas de los trabajadores a las empresas. En este momento, que vivimos una fase expansiva, los trabajadores deberían de

participar de los beneficios de la actividad que ayudan a generar, y para esto deberían ganar en poder de adquisitivo.

En coherencia con todo lo anterior, la renta disponible de los hogares ha caído en España desde 2009, confirmando que la devaluación salarial y la precariedad laboral están teniendo un impacto decisivo sobre la renta de las familias, que son el motor esencial del crecimiento económico y una de las variables que mejor explican la evolución de la pobreza y la exclusión social del país.

En 2015, en el marco del III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015-2017, se fijaban aumentos salariales de convenio de hasta el 1% (modulable dependiendo del sector o la empresa), los datos registrados hasta el mes de abril de 2016 muestran aumentos medios del 0,8%. Gracias a que el IPC terminó el año con una tasa anual negativa de -0,5%, los salarios del sector privado ganaron 1,3 puntos, en lo que debe constituir el punto de partida de una nueva estrategia de aumentos salariales coherente con la nueva etapa de crecimiento del PIB, en la que los asalariados y asalariadas de nuestro país también participen de los frutos de la reactivación.

Para 2016 el III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015-2017 establece aumentos de hasta el 1,5%, y los datos hasta abril reflejaron que el aumento medio fue del 1,1%, por lo que aún queda margen para que en los sectores y empresas se logren mejoras salariales. En todo caso, la constancia de un IPC en tasas negativas (del -0,8%, debido aún a la falta de demanda efectiva en muchos mercados) está permitiendo que también este año los salarios medios estén ganando, en este caso 1,9 puntos porcentuales.

Las negociaciones entre las organizaciones sindicales y empresariales para intentar consensuar unos criterios salariales comunes para 2017, en cumplimiento de lo que recoge el III AENC, hasta el momento no han fructificado. La patronal propone aumentos del 1% al 2%, con medio punto adicional en función de criterios diversos y difíciles de objetivar y controlar, lo que llevaría a que la mayoría de los trabajadores y trabajadoras perdieran poder de compra. UGT y CCOO proponen aumentos en un intervalo del 1,8%

al 3%, incluyendo una cláusula de revisión, lo que posibilita que la mayoría de trabajadoras y trabajadores alcancen ganancias de poder de compra.¹³

Viendo todo lo referido anteriormente, podemos concluir que después de haber pasado una depresión de 6 años, de haber sufrido un durísimo ajuste presupuestario, que ha implicado recortes en los sistemas de protección social básicos y en las inversiones estratégicas para el desarrollo, y de imponernos 2 reformas laborales e innumerables cambios legales puntuales en el sistema de relaciones laborales, resulta que estamos repitiendo el modelo de salida de las crisis de otras etapas, que tan malos resultados tuvieron a medio y largo plazo.

Si bien es cierto que en España se está creando mucho empleo en la actualidad, es necesario que éste sea de mayor calidad y más productivo, para que permita generar más riqueza a los trabajadores y para que se transforme así, vía mejores salarios, en un aumento del bienestar de los hogares.

España sigue encadenada a un modelo productivo basado en los servicios de bajo valor, con un peso muy bajo y decreciente de las actividades industriales, lo que nos condena a un empleo precario en lo contractual y de bajos salarios, con muchas fluctuaciones estacionales e insuficientes para dar una oportunidad de empleo a la gente. Lo más preocupante es que al Gobierno, le gusta este modelo y es por ello que, apuesta por seguir con él para salir de la crisis, llevándonos a cometer los mismos errores que en el pasado

Es evidente que con la recuperación económica se ha reactivado la creación de empleo y el descenso del paro. Pero también es cierto que estos datos no se reflejan en una mejora de la calidad de vida de la clase trabajadora. El crecimiento económico debe llegar a todos, y para ello es necesario anular las últimas reformas laborales, que han instalado la precariedad como norma de contratación. La prioridad debe ser crear empleo indefinido, estable y con derechos.

¹³ Dialogo social: Mesa de empleo y calidad en el empleo de 2017

2.3 Afiliación a la Seguridad Social

La afiliación media a la Seguridad Social aumentó en 12.025 personas en durante septiembre de 2016 hasta alcanzar un total de 17.712.020 afiliados en el conjunto del sistema español. Este pequeño repunte de la afiliación mensual el pasado septiembre suele ser habitual tras la importante pérdida de afiliados que suele producirse en agosto de cada año y éste de septiembre de 2016 se sitúa en la línea del de años anteriores: es ligeramente superior al de 2015 (+8.916 afiliados) y levemente inferior al de 2014 (+12.182).



No obstante, la variación del dato de afiliación en septiembre es bastante más favorable y se sitúa en un crecimiento mensual de 44.796 afiliados más. Aunque lo que más llama la atención es el elevado número de

bajas de afiliación que se produce siempre el último día del mes. Para 2016 fueron dados de baja en la Seguridad Social 288.176 trabajadores.

La variación de la afiliación al régimen general de la Seguridad Social durante el último año muestra el impulso del sector servicios en la creación de empleo. Del aumento de 493.942 afiliados al régimen general de la Seguridad Social durante el último año, el 44% se ubica en las ramas de comercio, hostelería o en las actividades administrativas y servicios auxiliares. Otras ramas como Administración Pública, educación, actividades sanitarias y servicios sociales, caracterizadas por la fuerte presencia del sector público, concentran el 19% del aumento de los afiliados al régimen general. La industria en su conjunto también genera empleo, aunque a una tasa inferior a la media y concentra solamente el 11% del aumento de la afiliación al régimen general en el último año.

Los afiliados al régimen general de la Seguridad Social cada vez registran una peor calidad en su empleo y una mayor precariedad. En

septiembre de 2016 menos de la mitad de los afiliados al régimen general cuentan con un contrato indefinido a jornada completa (48%) mientras que el 52% restante presenta algún tipo de precariedad, ya sea por su tipo de contrato (temporal) ya sea por su trabajo por horas (tiempo parcial). Con la reforma ha caído el peso de los afiliados a jornada completa (tanto indefinidos como temporales) mientras aumentaban los afiliados a tiempo parcial (tanto los indefinidos como los temporales).

El aumento de la afiliación a la Seguridad Social se localiza de manera principal, aunque no exclusiva, en sectores de bajo valor añadido (comercio, hostelería y servicios auxiliares) que generan empleos inestables y donde se pagan salarios bajos. Por lo tanto, no se observa un cambio en el modelo productivo liderado por la industria y los sectores de alto contenido tecnológico, lo que pone en duda la solidez a medio plazo de los incrementos de la afiliación a la Seguridad Social y la rebaja del paro.

Estos datos de creación de empleo se hacen notar en el Sistema de la Seguridad Social, donde la afiliación ha aumentado en casi 14.000 personas, todos del Régimen General y la media anual es de 873.800 personas afiliadas a la Seguridad Social.

PRINCIPALES VARIABLES MERCADO LABORAL CASTILLA Y LEÓN 2015-2016

	2015	2016	Var. Absoluta	Var. Relativa
Población en edad de trabajar	2.096.000	2.080.100	-15.900	-0,8%
Población Activa	1.148.700	1.146.100	-2.500	-0,2%
Población Inactiva	947.300	934.000	-13.400	-1,4%
Población Ocupada	938.900	964.800	+25.900	+2,8%
Población Asalariada	741.000	757.400	+16.400	+2,2%
Población No Asalariada	197.600	207.300	+9.800	+4,9%
Afiliación Seguridad Social	859.810	873.759	+13.950	+1,6%
Población Desempleada (EPA)	209.800	181.400	-28.400	-13,5%
Paro registrado (SEPE)	203.747	184.179	-19.568	-9,6%
Beneficiarios Prestaciones por desempleo	92.114	81.308	-10.806	-11,7%

*Fuente: elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa (INE) y estadísticas de desempleo y prestaciones del SEPE.

Estos datos de pérdida de empleo en la etapa de los seis años también se reflejan, evidentemente, en el Sistema Nacional de la Seguridad Social, en el registro de la Afiliación de la Seguridad Social, donde la afiliación ha descendido de forma muy importante, en 154.000 en nuestra región y aproximadamente 3,1 millones en el ámbito del estado. En el sistema de la

Seguridad Social están afiliados en este momento en Castilla y León 836.441 personas y 16,3 millones en España.

En Castilla y León en noviembre de 2013 el número medio de personas afiliadas al Sistema de la Seguridad Social era de 36.441, lo que supone un descenso de 153.763 personas con respecto al mismo mes del año 2007 (en España se registran 16.293.543 personas afiliadas, disminuyendo en 3.099.616).

AFILIACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL POR RÉGIMENES EN CASTILLA Y LEÓN				
	Noviembre 2007	Noviembre 2013	Dif. Abs. 07-13	Dif. Rel. 07-13
Total Sistema	990.204	836.441	-153.763	-15,5%
Régimen General(general+agrario+hogar)	763.356	633.973	-129.383	-16,9%
Régimen Especial Autónomos	224.016	201.118	-22.898	-10,2%
Régimen Especial Minería del Carbón	2.831	1.350	-1.481	-52,3%
AFILIACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL POR RÉGIMENES EN ESPAÑA				
	Noviembre 2007	Noviembre 2013	Dif. Abs. 07-13	Dif. Rel. 07-13
Total Sistema	19.393.159	16.293.543	-3.099.616	-16,0%
Régimen General(general+agrario+hogar)	15.913.468	13.184.854	-2.728.614	-17,1%
Régimen Especial Autónomos	3.401.622	3.042.596	-359.026	-10,6%
Régimen Especial del Mar	69.707	61.732	-7.975	-11,4%
Régimen Especial Minería del Carbón	8.362	4.361	-4.001	-47,8%

*Fuente: Elaboración propia a partir de estadísticas de la Seguridad Social.

*Nota: a partir del año 2008 los afiliados al R.E. agrario por cuenta propia se incluyen en el R.E. de trabajadores autónomos, por lo que para los datos del año 2007 se ha realizado dicha modificación para que sean comparables con los del año 2012. A partir del 1 de enero de 2012, todas las personas que contaran con servicio de empleada de hogar estaban obligadas a solicitar el alta de la trabajadora a la Seguridad Social. Además a partir del 30 de junio de 2012, estos trabajadores dados de alta en el Régimen Especial de Empleadas de Hogar pasan a integrarse en el Régimen General, por lo que hemos realizado una modificación de los datos de noviembre 2007 para que sean comparables con los del mismo mes de 2012. Además en noviembre de 2012 no se incluyen en la Seguridad Social los cuidadores no profesionales de personas dependientes que hasta entonces sí venían cotizando.

Las personas afiliadas al régimen general son un total de 633.973, y también disminuyen en 129.383 personas (en España alcanzaron las 13.184.854 reduciéndose en 2.728.614 personas). Con respecto al número de personas del régimen especial de autónomos (RETA), también se ha producido un descenso en los seis últimos años de 22.898 personas, alcanzando las 201.118 (en España existen 3.042.596 personas afiliadas a este régimen y se han reducido en 359.026 personas). En todas las provincias el número de personas afiliadas a la Seguridad Social ha disminuido, principalmente en Ávila,

León, Salamanca y Segovia con descensos relativos superiores a la media regional. En todas las provincias el número de afiliados al Régimen General se ha reducido, siendo éste el régimen con mayores descensos absolutos. Las provincias que registran en términos relativos mayores descensos han sido Ávila, León y Salamanca.

2.4 Siniestralidad

Según la OMS¹⁴ la salud se define como es *un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades*

Según la **Ley General de la Seguridad Social (LGSS)** en su Artículo 115 “*se entiende por accidente de trabajo toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena*” (también por cuenta propia si el trabajador autónomo asegura las contingencias profesionales con una mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la seguridad social), además añade que “*se presumirá, salvo prueba en contrario, que son constitutivas del accidente de trabajo las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y en el lugar del accidente*”.

El **Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo** define el accidente de trabajo como “*un suceso anormal, no querido ni deseado, que se presenta de forma brusca e inesperada; normalmente es evitable, irrumpe la continuidad del trabajo y puede causar lesiones a las personas*”, como observamos esta definición parte de un análisis más enfocado a la prevención que analiza el suceso como algo que puede evitarse y no como algo que suceda por casualidad.

- **Accidente de trabajo con Baja**, según las Fuentes y notas explicativas de la Estadística de Accidentes de Trabajo elaborada por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social en el año 2014 “*Se computan los accidentes de trabajo que han causado baja del trabajador accidentado dentro del año de referencia y que han sido aceptados tanto por la Entidad Gestora o Colaboradora y por la Autoridad Laboral Autonómica.*

Se tienen en cuenta los siguientes criterios para el cómputo:

- *Se excluyen los casos notificados como recaídas, que se tratan por separado.*

¹⁴ Organización Mundial de la Salud. <http://www.who.int/suggestions/faq/es/>

- En el caso de *pluriempleados*, existe la obligación legal de notificar el accidente tantas veces como empleadores tenga el trabajador. Sin embargo, a efectos estadísticos, se contabiliza como un único caso.

- En caso de accidentes con múltiples víctimas, se contabiliza un caso de accidente por cada trabajador accidentado.

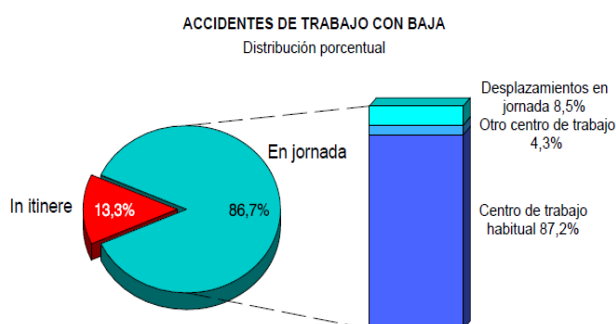
- Cada accidente de trabajo se contabiliza en el año que corresponde al día en que comenzó la baja a consecuencia del accidente. También se incluyen en la estadística de un año los casos cuya baja se inició durante el año anterior pero que no fueron aceptados a tiempo para ser contabilizados en la estadística del su año.”

- Accidente en **jornada laboral** es “cuando el accidente ha sucedido durante el tiempo de jornada laboral o en centro o lugar de trabajo, ya sea en el centro o lugar de trabajo habitual, en otro centro o lugar de trabajo distinto del habitual o en desplazamiento”.

- Accidente **in itinere** se da “cuando el accidente se ha producido durante el trayecto entre el domicilio del trabajador y el centro o lugar de trabajo, o viceversa”.

AÑO 2012

Durante el año 2012 se produjeron 471.223 accidentes de trabajo con baja, de los cuales 408.537 ocurrieron durante la jornada laboral y 62.686



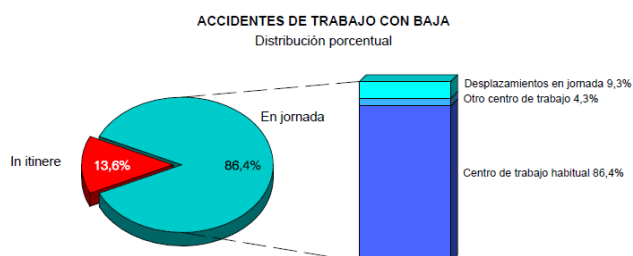
fueron accidentes *in itinere*, lo que en términos de porcentaje supone el 86,7% y el 13,3%, según se observa en el gráfico I. Teniendo en cuenta los accidentes ocurridos en jornada, el 87,2% sucedieron en el

centro de trabajo habitual, el 4,3% tuvieron lugar en otro centro de trabajo y el 8,5% restante ocurrieron en *desplazamientos durante la jornada laboral*, todos ellos porcentajes similares a los registrados en años anteriores.

La distribución según gravedad de los accidentes en jornada de trabajo también se mantiene estable.

AÑO 2013

Durante el año 2013 se produjeron 468.030 accidentes de trabajo con baja, de los cuales 404.284 ocurrieron durante la jornada laboral y 63.746 fueron accidentes *in itinere*, 86,4% y el 13,6%.

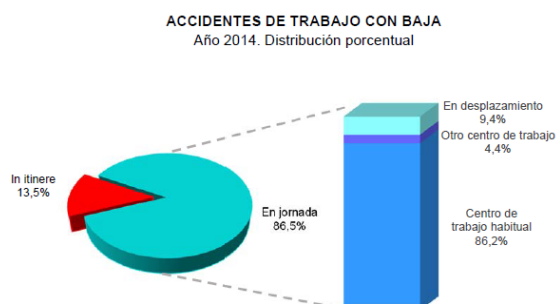


Atendiendo exclusivamente a los accidentes ocurridos en jornada, el 86,4% sucedieron en el *centro de trabajo habitual*, el 4,3% tuvieron lugar en *otro centro de trabajo* y el 9,3% restante ocurrieron en *desplazamientos durante la jornada laboral*, todos ellos porcentajes similares a los registrados en años anteriores.

Según la gravedad de los accidentes en jornada de trabajo, se registraron un 99,05% de accidentes calificados como *leves*, un 0,84% de accidentes calificados como *graves*, y los accidentes mortales representaron el 0,11% del total de los accidentes en jornada de trabajo con baja.

AÑO 2014

El número total de accidentes de trabajo con baja en 2014 asciende a 491.099, que significa un aumento de 23.069 accidentes sobre los registrados en 2013.



Durante el año 2014 se han producido 491.099 accidentes de trabajo con baja, de los cuales 424.625 ocurrieron durante la jornada laboral y 66.474 fueron accidentes *in itinere*. En comparación con los datos del año

anterior, se producen subidas del 5,0% en los accidentes en jornada y del 4,3% en los *in itinere*.

Se han producido además 698.024 accidentes sin baja, que supone un ascenso del 1,4% en comparación con los datos de 2013.

AÑO 2015

El número total de accidentes de trabajo con baja en 2015 asciende a 529.248. Significa un aumento de 38.149 accidentes sobre los registrados en el año anterior. Durante el año 2015 se han producido 529.248 accidentes de trabajo con baja, de los cuales 458.023 ocurrieron durante la jornada laboral y 71.225 fueron accidentes *in itinere*. En comparación con los datos del año anterior, se producen subidas del 7,9% en los accidentes en jornada y del 7,1% en los *in itinere*.

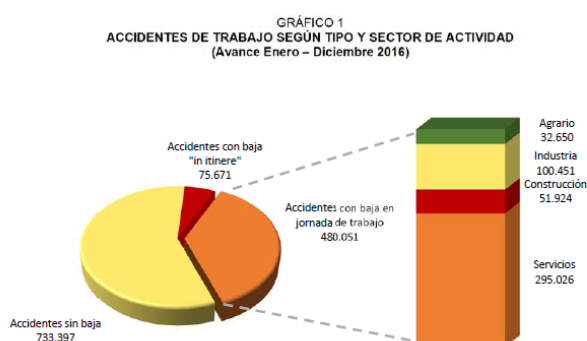


Se han notificado además 714.930 accidentes sin baja, que supone un ascenso del 2,4% en comparación con los datos de 2014.

Datos provisionales 2016

En el año 2016 se produjeron 555.722 accidentes de trabajo con baja, un 5,0% más que los ocurridos en 2015.

Según los datos de avance de los que se dispone, durante el año 2016



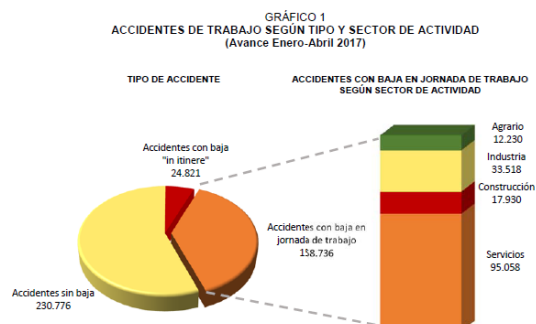
se ha habido 555.722 accidentes de trabajo con baja, de los cuales 480.051 ocurrieron durante la jornada laboral y 75.671 fueron accidentes *in itinere*. En comparación con los datos del

año anterior, se producen subidas del 4,8% en los accidentes en jornada y del 6,2% en los accidentes *in itinere*.

Datos Avance Enero-Abril 2017

Se han registrado 183.557 accidentes de trabajo con baja durante el periodo enero-abril 2017, un 3,7% más que en el mismo periodo del año anterior.

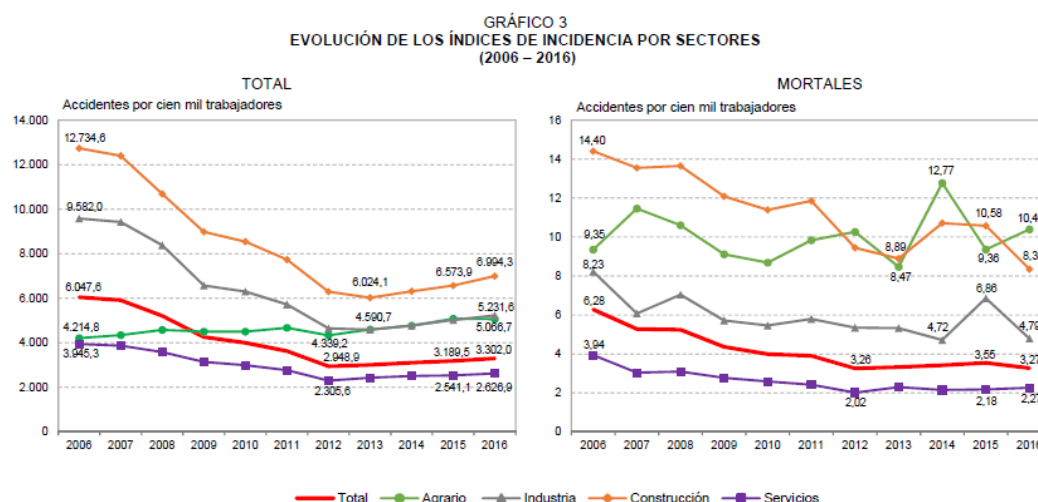
En el periodo enero-abril 2017 se han producido un total de 183.557 accidentes de trabajo con baja, de los cuales 158.736 ocurrieron durante la jornada laboral y 24.821 fueron accidentes *in itinere*. Asimismo, se notificaron 230.776 accidentes sin baja ocurridos durante el periodo de referencia.



Se produjeron 202 accidentes de trabajo mortales durante el periodo de enero-abril 2017, 10 accidentes más que en el mismo periodo del año anterior.

Durante el periodo enero-abril 2017 se han producido 169 accidentes mortales en jornada de trabajo y 33 accidentes mortales *in itinere*. Se registra un aumento de 22 fallecimientos en los accidentes en jornada y una disminución de 12 fallecimientos en las cifras de accidentes *in itinere*, comparando estos datos con igual periodo del año anterior.

En el siguiente gráfico se muestra la evolución por sectores de actividad de los índices de incidencia, total y mortales, en el periodo 2006 – 2016.



Una vez vistas las variables más importantes dentro de la calidad del empleo, podemos concluir que, desde el comienzo de la crisis, y sobre todo desde la reforma laboral de 2012, las condiciones laborales de los trabajadores españoles, son peores que antes.

Todas y cada una de las variables se han visto empeoradas, desde la pérdida de salario, hasta el alto porcentaje de la siniestralidad laboral, pasando por la gran inestabilidad de los contratos laborales.

Nos queda mucho camino por recorrer para poder avanzar en la mejora de las condiciones laborales, y ya no nos referimos a mejorarlas o avanzar hacia unas mejores, nos “conformamos” con que no empeoren año a año.

Aunque claro, para poder mejorar hay que poner solución a muchas cosas, empezando por la precariedad laboral que existe actualmente, y así, poco a poco avanzar hacia una estabilidad tanto en los contratos temporales, como en el salario y las condiciones laborales, para así poder tener todos los trabajadores una vida digna, y un poder adquisitivo con el cual podamos vivir bien. Es decir, reduciríamos la pobreza en la que nos encontramos actualmente, para poder vivir en un estado de bienestar.

Los datos que hemos visto no son buenos, aunque últimamente se estén creando puestos de trabajo, estos siguen siendo muy precarios, y el nivel de vida de los trabajadores es menor de lo que debería, sobre todo si los comparamos con el resto de los países de la Unión Europea, los cuales están casi todos, por delante de España.

BIBLIOGRAFÍA

Balance de situación del mercado de trabajo en España. 2016. Gabinete Técnico Confederal de la Unión General de Trabajadores.

Cinco años de reforma laboral: Evaluación del empleo, la contratación, los despidos, la negociación colectiva y los salarios. 2017. Gabinete Técnico confederal de la Unión General de Trabajadores.

Dialogo social: Mesa de empleo y calidad en el empleo. 2017. Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores.

Encuesta de Condiciones de Vida en el Trabajo

Encuesta de Población Activa. Instituto Nacional de Estadística.

El Mercado de trabajo de España, Castilla y León y Provincias. 2016 y 2017. Secretaría de empleo y formación de Comisiones Obreras

Estadísticas de accidentes de trabajo. Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Estadísticas y sondeos. Eurostat.

Evolución del empleo y la situación social en Europa. 2015. Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

FOCUS. La calidad del empleo: España en el contexto internacional.

Fundación Europea para la mejora de las condiciones de vida y de trabajo.

Índice de calidad de empleo. Universidad de Alcalá de Henares.

Informe coyuntural laboral. 2017 Comisiones Obreras.

Informe de coyuntura laboral. 2016. Gabinete Económico Confederal de Comisiones Obreras.

Informes trimestrales de análisis del mercado de trabajo. 2016 y 2017. Secretaría de Estado de Empleo.

La precariedad laboral domina todo. 2017. Gabinete Técnico Confederal de la Unión General de Trabajadores.

La precarización del mercado de trabajo en España. 2015. Gabinete técnico confederal de Unión General de Trabajadores.

La precarización del mercado de trabajo en España. 2016. Gabinete Técnico Confederal. Unión General de Trabajadores.

Nuevas técnicas de la información y de la comunicación y riesgos psicosociales en el trabajo. 2016. Observatorio de riesgos psicosociales de la Unión General de Trabajadores.

Organización para la cooperación y el desarrollo económicos.

Seis años de crisis en el mercado de trabajo de Castilla y León. 2014. Gabinete Técnico de Comisiones Obreras.

Servicio Público de Empleo Estatal