



Alejandro Meraviglia

Así es el empleo temporal: menos salario, protección, formación...

Los trabajadores eventuales ganan de media un 33% menos que los fijos

Su acceso a la formación es un 18% inferior y les cuesta más cobrar prestaciones

Raquel Pascual Cortés

5 de enero de 2018

En 1984 hacía solo cuatro años que España había aprobado el Estatuto de los Trabajadores. En esa norma, el contrato temporal solo estaba permitido si el tipo de actividad económica lo justificaba plenamente. Por ello, apenas el 10% de los trabajadores era temporal. Sin embargo, ese primer Estatuto abrió la puerta al uso de estos contratos eventuales para facilitar la incorporación al mercado laboral de algunos trabajadores con más dificultades como mayores o discapacitados.

Pero fue en 1984 cuando todo cambió. Durante el primer mandato del PSOE, España se vio inmersa en una fuerte crisis económica y de empleo en un contexto de reestructuración industrial. Y se cambió la ley para permitir el uso de los contratos temporales “sin límite mientras las circunstancias laborales persistiesen”. Al cabo de cinco años uno de cada tres trabajadores tenía un contrato temporal.

“Una década más tarde, el uso intensivo (y abusivo) de este tipo de contratación temporal se reconoció como una de las principales anomalías del mismo”, explican los economistas de la Universidad de Salamanca Fernando Pinto y Rafael Muñoz de Bustillo en un trabajo en el que analizan la precariedad laboral en España. Esta situación se ha mantenido más o menos en la misma proporción hasta hoy. La última tasa de temporalidad conocida del tercer trimestre de 2017 es del 27% de los asalariados, tras un repunte constante desde que tocara mínimos (22%) el primer trimestre de 2013.

Pero, más allá de las cifras, ¿qué diferencias experimentan los trabajadores temporales respecto a los indefinidos? Estas son algunas brechas más acusadas entre ambos tipos de empleo:

- **Diferente regulación.** La principal diferencia es la protección por término de contrato. Los temporales cobran una indemnización de 12 días por año trabajado al término de su contrato,

frente a una indemnización por despido improcedente de 33 días por año y un tope de 24 mensualidades (20 días y un anualidad en caso de despido objetivo procedente). Aunque España es de los pocos países de su entorno que indemniza a los temporales. Esto, y no la indemnización por despido de los fijos, explica la mayor puntuación de España en el Índice de Protección del empleo elaborado por la OCDE, según Pinto y Muñoz de Bustillo.

- Brecha salarial: Analizando el periodo de la última crisis y el inicio de la recuperación, entre 2008 y 2015 –últimos datos disponibles de la Encuesta Anual de Estructura Salarial– los trabajadores con contrato temporal cobraron de media un 33,4% menos que los indefinidos. Si bien esta diferencia responde a varios factores y no solo a la temporalidad en sí. Por ejemplo, al tipo de sector dónde se utiliza el empleo temporal con más intensidad. Los empleos del comercio, la hostelería y la sanidad absorben prácticamente cuatro de cada diez empleos temporales. La edad de los trabajadores también influye en este menor salario, ya que los menores de 30 años, con sueldos generalmente inferiores, tienen un 60% de temporalidad, frente al 18% de los mayores de 40 años. Pero estos economistas inciden en que, hechas estas precisiones, “una parte importante” de la brecha salarial obedece a la modalidad del contrato y no a las características de los trabajadores o el sector.
- Acceso a la formación: Un análisis econométrico realizado por la OCDE llega a la conclusión de que según la edad, ocupación, antigüedad en la empresa, tamaño de la compañía y otras características, tener un contrato temporal reduce la probabilidad de recibir formación en un 14% en un conjunto de veinte países desarrollados. Y este porcentaje se eleva al 18% en el caso de España, según se recoge en el último número de la Gaceta sindical de CCOO.
- Protección social: En términos generales, los trabajadores temporales tienen los mismos requisitos para acceder a la protección social que los indefinidos. Si bien es cierto que a los eventuales les cuesta más cumplirlos. Esto obedece fundamentalmente a que tienen más dificultades para cumplir los periodos de carencia que se exigen para cobrar las prestaciones y subsidios por desempleo. O ven aminorada su pensión por las menores cotizaciones que son capaces de reunir, debido a los periodos de desempleo entre un empleo temporal y otro. La corta duración de buena parte de los contratos temporales es la causante de que a los trabajadores eventuales les cueste más acceder a prestaciones. De los 4,3 millones de trabajadores temporales, 150.000 están contratados menos de un mes; casi 800.000 tienen contratos de entre uno y tres meses; y otros 725.100 de cuatro a seis meses. Más de la mitad de todos los eventuales tiene contratos inferiores a un año.
- Menor representación: La afiliación sindical de los temporales también es menor que la de los indefinidos. Según los últimos datos de la Encuesta de Condiciones de Vida en el Trabajo el 13% de los eventuales estaba afiliado en comparación con el 23% de los fijos.
- Poco control: En 2016 –últimos datos publicados– la plantilla de inspectores y subinspectores de Trabajo era de 1.797 efectivos, los mismos que en 2009. Ese año realizaron 505.855 inspecciones, de las cuales solo 20.7818 (4%) fueron para combatir el fraude en la contratación temporal. “Esto facilita el incumplimiento de la regulación laboral referida a la temporalidad”, concluyen Pinto y Muñoz de Bustillo.

La otra precarización

Además de todas las diferencias salariales, de formación, de protección o de control del fraude que experimentan los trabajadores temporales respecto a los indefinidos, ser eventual tiene otras implicaciones menos cuantificadas por las estadísticas. Se trata por ejemplo de las desventajas que atraviesan en los procesos de valoración de las instituciones financieras a la hora de otorgar o no un crédito; o de las agencias inmobiliarias para el alquiler de un piso.

El trabajo de los economistas Fernando Pinto y Rafael Muñoz de Bustillo apuntan, además del empleo temporal, otras formas de precariedad laboral como el trabajo con jornada parcial o los falsos autónomos e incluso los autónomos económicamente dependientes (Trades). Todas estas formas de empleo suponen en lo que llevamos de siglo el 40% del total de ocupados. Es más, prevén que, a medida que la tasa de temporalidad vaya aumentando con el avance de la recuperación económica –ya pasado del 23% a

principios de 2014 al 27% en el tercer trimestre de 2017– “no será difícil que estos tipos de empleos superen la barrera del 40% de la ocupación”. Y todo esto, sin contar el trabajo irregular u otras figuras laborales como la de los becarios. Según datos estadísticos europeos, el 67% de los trabajadores de entre 18 y 35 años trabajan o han trabajado como becarios tras finalizar sus estudios, frente al 36% de los individuos del resto de Europa.