

OFICINA DE EMPLEO

Comunidad de Madrid

TIEMPO DE PRECARIEDAD

**POR QUÉ ES IMPRESCINDIBLE UNA REFORMA LABORAL
AMBICIOSA QUE PONGA FRENO A LA TEMPORALIDAD
LABORAL DE LAS PERSONAS JÓVENES**



OXFAM
Intermón

AVANCE DE CONCLUSIONES



En España, la mayoría de la población joven se enfrenta a una elevada precariedad laboral. Antes de la crisis de la COVID-19, una de cada tres personas trabajadoras menores de 35 años estaba en situación de pobreza laboral; una de cada dos en el caso de las menores de 24.



Detrás de la precariedad subyace la anómala temporalidad del mercado español, que condena a quienes la padecen a vidas más inestables y menos ingresos, y es desproporcionada entre la población joven. De los más de tres millones de contratos de menos de 7 días de duración firmados este año, más de la mitad corresponden a menores de 35 años.



Aunque los datos publicados hasta septiembre de 2021 nos indican una recuperación del empleo juvenil a niveles próximos a la irrupción de la pandemia, el problema de fondo persiste. Entre enero y septiembre de 2021, más de 9 de cada 10 contratos firmados por personas menores de 35 años han sido temporales.



En Oxfam Intermón llevamos varios años trabajando para denunciar la vulneración de los derechos de las personas trabajadoras, entre ellas mujeres, jóvenes y migrantes. Insistimos en que acabar con la precariedad del mercado de trabajo español es una de las mejores vías para mejorar la calidad de vida de muchas personas que viven en situación de pobreza y exclusión social.



Oxfam Intermón pide un acuerdo ambicioso en la negociación de la nueva reforma laboral para reducir “la cultura de la temporalidad”, como una de las mejores políticas para acabar con la precariedad juvenil.

RESUMEN EJECUTIVO

En Oxfam Intermón llevamos varios años trabajando por los derechos de las personas trabajadoras que se encuentran en una situación de mayor vulnerabilidad, entre ellas mujeres, jóvenes y migrantes. Este documento pone el foco en la precariedad laboral que padece la juventud y el papel que desempeña la anómala temporalidad en el mercado laboral español, con las peores cifras de la Unión Europea.

En España, las personas jóvenes son, junto con la infancia, el grupo de edad en mayor riesgo de pobreza y exclusión social. Una de cada cuatro personas menores de 30 años vive por debajo del umbral de pobreza en nuestro país. Detrás del problema se esconden un mercado laboral disfuncional y un sistema de protección social que no hace lo suficiente por ellas, y que aboca a toda una generación a la precariedad.

El 87,7 por ciento de la población menor de 35 años que entró en el mercado laboral durante los meses previos al estallido de la COVID-19 lo hizo mediante un contrato temporal. Este panorama viene empeorando desde hace más de una década con la reducción de la contratación indefinida, el aumento de los contratos de corta duración y el despunte del contrato más precario, el temporal parcial, que ha pasado de representar el 27,6 por ciento en 2008 al 36,1 por ciento en 2020 para la población trabajadora de 16 a 34 años.

Por otro lado, el despido masivo de personas con contratos temporales se ha convertido en una forma habitual de gestión de la incertidumbre económica durante las crisis: entre febrero y junio de 2020, durante los meses más duros de la pandemia, más de 7 de cada 10 puestos de trabajo destruidos correspondieron a contratos temporales. Debido a su sobrerrepresentación en la temporalidad, 6 de cada 10 empleos destruidos fueron de menores de 30 años. Aunque los datos publicados hasta septiembre de 2021 nos indican una recuperación del empleo juvenil a niveles próximos a la irrupción de la pandemia, el problema de fondo persiste. Entre enero y septiembre de 2021, más de 9 de cada 10 contratos firmados por personas menores de 35 años han sido temporales.

Para una generación que se ha visto golpeada por dos crisis, esto se traduce en una reducción de las oportunidades. A finales de 2020, el incremento de la carencia material severa alcanzó al 9,3 por ciento de las personas con edades comprendidas entre 19 y 29 años, frente al 5,8 por ciento de 2019. Son las personas jóvenes con baja cualificación, mujeres y de origen extranjero, las que sufren de forma desproporcionada los estragos de la precariedad dentro de este grupo.

Oxfam Intermón demanda medidas ambiciosas para reducir “la cultura de la temporalidad”, como una de las mejores políticas para acabar con la precariedad juvenil. Resulta fundamental introducir cambios legislativos que limiten el uso generalizado e injustificado de las relaciones laborales de corta duración para dar horizontes de futuro más prósperos a las personas jóvenes y, con ello, al conjunto del país.

UNA GENERACIÓN EN RIESGO DE POBREZA

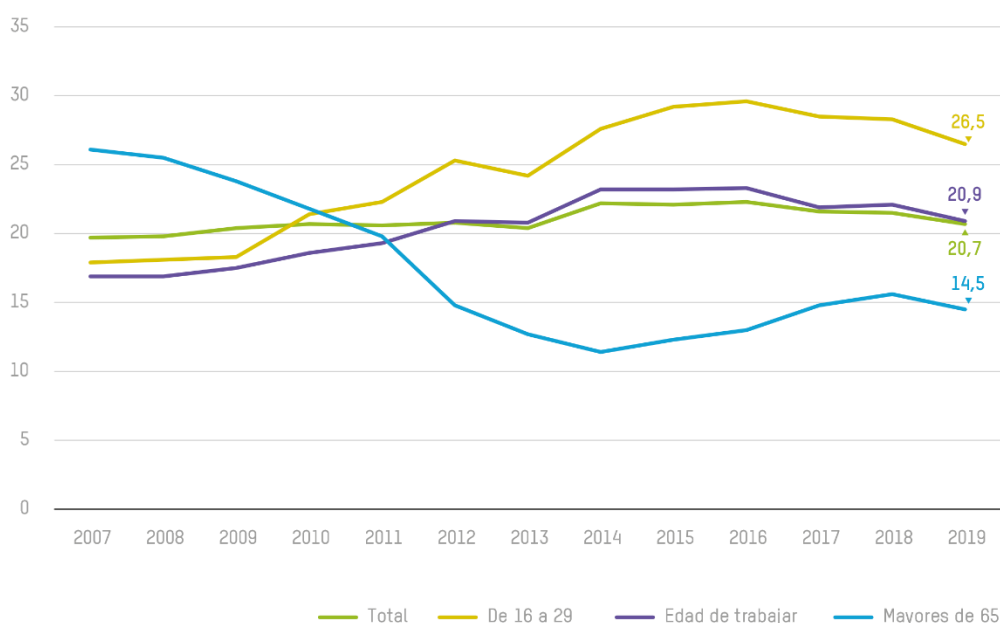
Si nos comparamos con otros países de nuestro entorno, las tasas de pobreza en España son especialmente altas. Antes de la llegada de la COVID-19, España era el quinto país con mayor tasa de pobreza del conjunto de la Unión Europea. Mientras que la media europea de pobreza relativa se situaba en el 16,8 por ciento, el porcentaje de población en España por debajo del umbral de pobreza era del 20,7 por ciento¹. Tras el impacto de la pandemia, los datos disponibles auspician un empeoramiento².

Además, la pobreza y la desigualdad no afectan a todas las personas por igual. Si lo analizamos por grupos de edad, la infancia y la juventud son las que se llevan la peor parte.

Un mercado laboral disfuncional y un sistema de protección social que ha sido muy eficaz protegiendo a otros grupos de edad, pero que ha olvidado a las generaciones más jóvenes³, son dos de las principales causas por las que en 2020 una de cada cuatro personas menores de 30 años vivía por debajo del umbral de pobreza en España⁴.

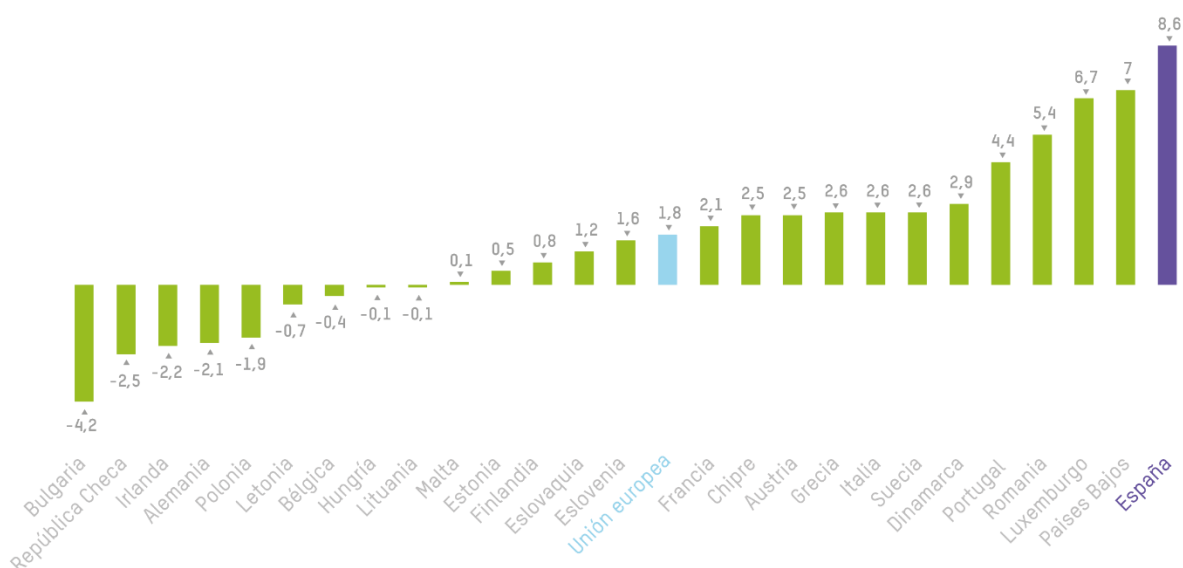
Desde la crisis de 2008 hasta antes del estallido de la COVID-19, la pobreza había incrementado en casi 9 puntos entre las personas que no habían cumplido aún la treintena (entre 16 y 29 años)⁵. Aunque en el mismo periodo otros países europeos han visto también cómo quedaba rezagada la población joven, el incremento de la pobreza juvenil en España destaca por encima del experimentado en el conjunto de la UE, que aumentó en 1,8 puntos porcentuales⁶.

Gráfico 1. Evolución de la tasa de pobreza por edades, 2007-2019 (% sobre el total de cada grupo de edad)



Fuente: elaboración propia a partir de datos de Eurostat⁷

Gráfico 2. Evolución de la pobreza relativa de las personas entre 16 y 29 años, 2007 – 2019 (variación en puntos porcentuales)



Fuente: elaboración propia a partir de datos de Eurostat⁸

Cuando se empezaba a vislumbrar una recuperación de los efectos de la crisis de 2008, la crisis de la COVID-19 ha vuelto a impactar en las vidas de la generación que nació entre 1985 y 1995 en un momento clave de su trayectoria vital, como es la transición entre el periodo de formación y la incorporación al mercado laboral⁹. A finales de 2020, el incremento de la carencia material severa alcanzó a una de cada diez personas menores de 30 años. Mientras que el conjunto de la población experimentó un aumento del 4,7 por ciento en 2019 al 7 por ciento en 2020, para la población menor de 30 años el impacto fue aún mayor, pasando de 5,8 por ciento a 9,3 respectivamente¹⁰.

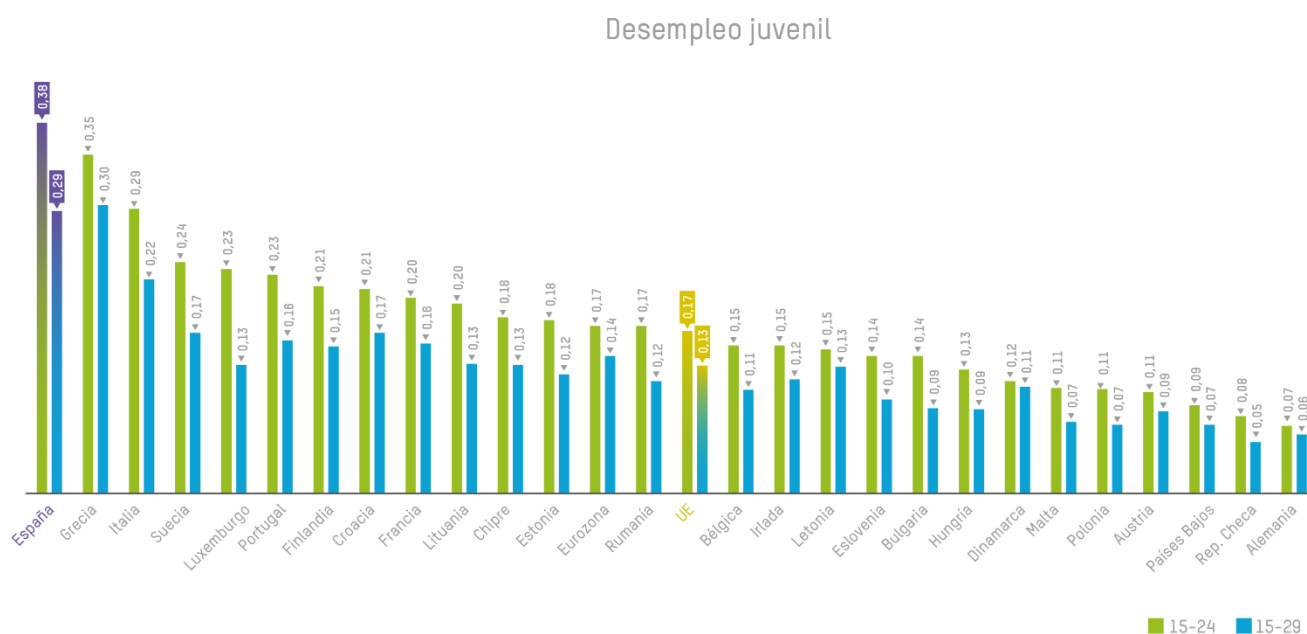
SER JÓVENES EN UN MERCADO DE TRABAJO DISFUNCIONAL

En contextos de insuficiencia de puestos de trabajo y mala calidad del empleo, la población joven es la que más sufre las consecuencias. En 2020, España tuvo, tras Grecia, la tasa de desempleo más alta de la Unión Europea (15,5 por ciento y 16,3 por ciento, respectivamente). Asimismo, compartimos con el país heleno los récords de paro juvenil (ver gráfico 3)¹¹.

Por franjas de edad, las personas más jóvenes son las más vulnerables. Las peores cifras de paro juvenil se encuentran entre las personas de hasta 24 años, que alcanzan el 38,3 por ciento, frente al 16,8 por ciento de la UE. Si atendemos a la evolución en los siguientes tramos de edad, España no destaca por ir reduciendo rápidamente la tasa de desempleo conforme las

personas jóvenes van cumpliendo años. Si en menores de 24 años es el primer país en desempleo juvenil, en menores de 30 ocupa el segundo lugar.

Gráfico 3. Tasa de desempleo por edad entre las personas menores de 30 años en los países de la UE, 2020 (% sobre cada grupo de edad)



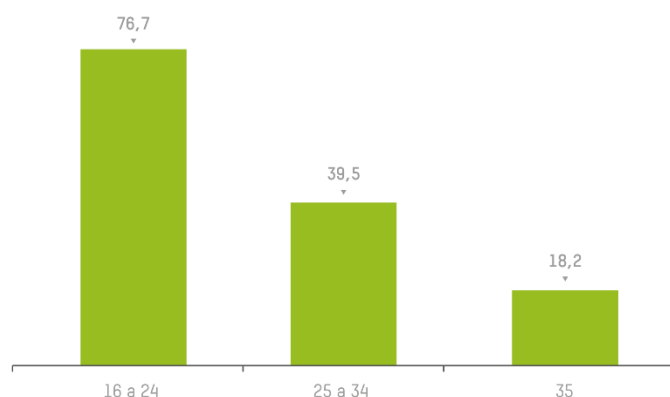
Fuente: elaboración propia a partir de datos de Eurostat¹²

España no se distingue únicamente por sus elevadas tasas de desempleo. También lo hace por su elevada precariedad laboral. Los principales rasgos de esta precariedad son la baja intensidad laboral, la alta rotación y los bajos salarios. Detrás de este cóctel de malos empleos encontramos, entre otras causas, una excesiva temporalidad. Este aspecto ha sido señalado desde hace décadas como uno de los principales desafíos del mercado laboral, sin que ninguna de las reformas implementadas hasta la fecha haya logrado reducirla.

Nuestro país encabeza el *ranking* de países de la Unión Europea con mayor tasa de temporalidad, casi duplicando la media comunitaria para 2020 y superando en 5 puntos porcentuales a Portugal, que se sitúa segundo en la lista¹³.

Una vez más, es la población menor de 35 años la más perjudicada. Entre julio y septiembre de 2021, la temporalidad ha afectado a prácticamente 8 de cada 10 personas jóvenes asalariadas menores de 24 años. Aunque baja en personas jóvenes de mayor edad (entre 25 y 34 años), sigue duplicando la temporalidad que sufre la población trabajadora a partir de los 35 años (ver gráfico 4)¹⁴.

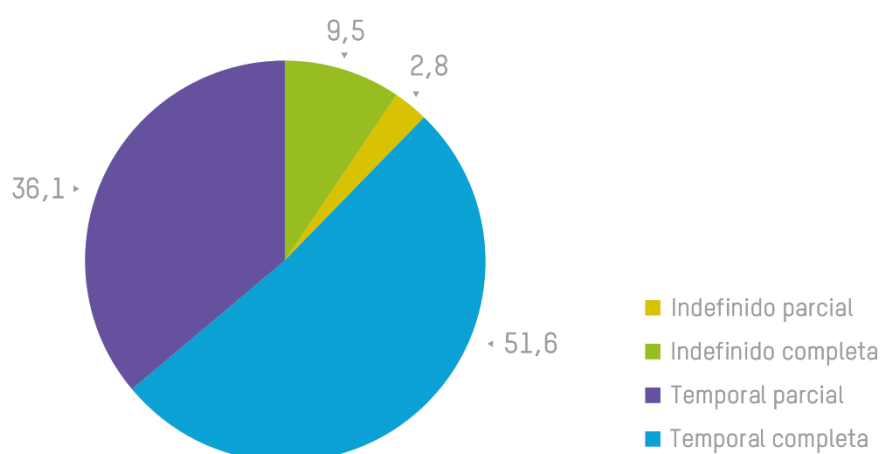
Gráfico 4. Tasa de temporalidad por grupos de edad en España, tercer trimestre 2021 (% sobre el propio grupo de edad)



Fuente: elaboración propia a partir de datos de la EPA¹⁵

El contrato temporal es la principal modalidad contractual que firman las personas jóvenes. Nada menos que el 87,7 por ciento de las personas menores de 35 años que entraron en la ocupación durante los meses previos al estallido de la COVID-19 lo hicieron mediante un contrato temporal¹⁶. Mientras que esta modalidad contractual debería ser una excepción, para las generaciones más jóvenes se convierte en la norma.

Gráfico 5. Tipo de jornada y contrato al que acceden las personas menores de 34 años al entrar en el mercado laboral, 2020 (% sobre el total)



Fuente: elaboración propia a partir de datos de la EPA¹⁷

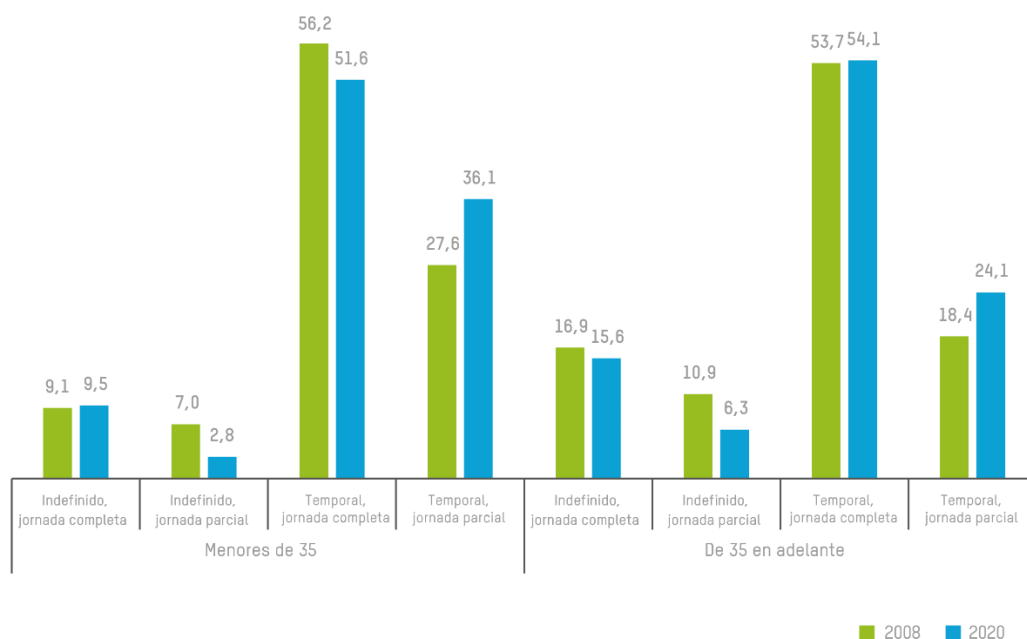
La temporalidad en España no es solo excesiva, sino que es hoy peor que hace más de una década. La contratación indefinida y la duración de los contratos se han reducido, lo que ha aumentado la rotación. Mientras que en

2011 la duración media de un contrato laboral temporal era de 69 días, en 2021 es de 54 días¹⁸. Nada menos que el 22 por ciento de los contratos firmados este año han sido de menos de 7 días de duración. De ellos, más de la mitad correspondieron a menores de 35 años. Esta tendencia no es achacable a los efectos de la pandemia, ya que antes de la llegada de la COVID-19 más de uno de cada cuatro contratos firmados no sobrepasaba la semana de duración¹⁹.

Si echamos la vista atrás, la temporalidad se ha cebado especialmente en el colectivo de personas entre 16 y 24 años. Entre el segundo trimestre de 2008 y el tercer trimestre de 2021, la tasa de temporalidad de este grupo de edad aumentó en 14,5 puntos porcentuales²⁰.

Comparando no solo el tipo de contrato sino también el tipo de jornada de las personas que entraban en el mercado laboral en 2008 y en 2020, también se detecta un importante deterioro. Con independencia de la edad, la contratación indefinida ha perdido importancia, y es el contrato de trabajo más precario, el temporal a jornada parcial, el que ha experimentado el mayor incremento²¹. Si distinguimos en función de la edad, son las personas menores de 35 años las más afectadas por la subida de la contratación temporal parcial, que pasa de representar el 27,6 por ciento en 2008 al 36,1 por ciento en 2020.

Gráfico 6. Comparativa del peso de las distintas modalidades contractuales que adquieren las personas trabajadoras al acceder al mercado laboral, 2008 – 2020 (% sobre el total de cada grupo de edad)



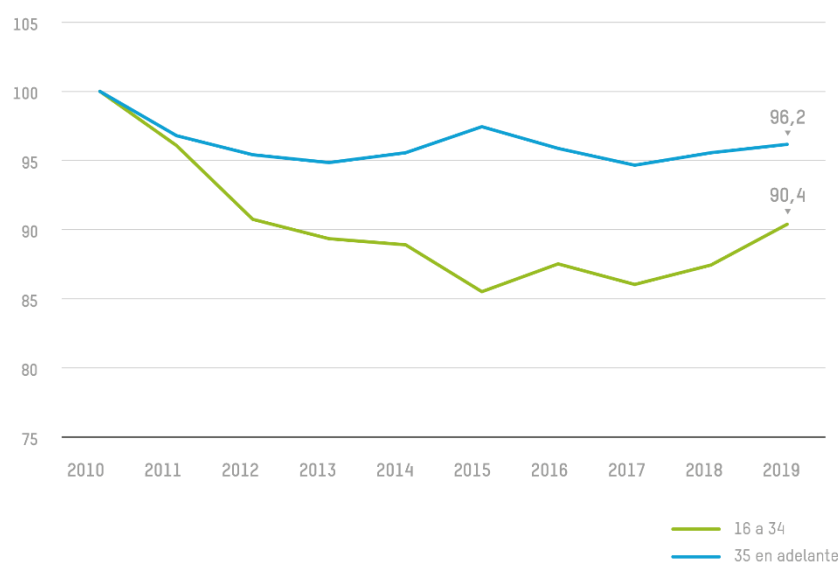
Fuente: elaboración propia a partir de datos de la EPA²²

En consecuencia, muchas personas trabajadoras se ven abocadas, cada vez más, a encadenar un mayor número de contratos temporales para alcanzar la

meta de trabajar durante todo el año, enfrentándose a vidas más inestables y menos ingresos.

Analizando los datos de la encuesta de población activa (EPA), la diferencia en los ingresos salariales de una persona menor de 35 años con un contrato temporal y otra con contrato fijo era, antes de la llegada de la COVID-19, de 348 euros mensuales²³. Aunque se detecta una devaluación salarial en todos los grupos de edad, es en el grupo de personas menores de 34 años y, entre ellas, aquellas que tienen un contrato temporal, en el que la caída es mayor²⁴.

Gráfico 7. Evolución del poder adquisitivo de los salarios según estrato de edad (2010-2019; 2010=100)



Fuente: elaboración propia a partir de datos de la EPA²⁵

El despido en masa de personas con contrato temporal como forma de gestión de la Incertidumbre económica

España lleva décadas volcando las pérdidas de las crisis económicas en quienes desempeñan trabajos precarios con contratos temporales. Las caídas en el PIB se traducen en caídas del empleo, y convierten al personal asalariado en el colchón de la economía. Por cada punto de bajada del PIB durante la recesión entre 2008 y 2013, España destruyó un 26,7 por ciento más de empleo que la media de la eurozona²⁶.

Aunque durante la crisis de la COVID-19 la destrucción de empleo ha sido menor gracias a medidas como los Expediente de Regulación Temporal de Empleo (ERTE), las personas con contrato temporal han vuelto a ser el colectivo más perjudicado. Como el contrato temporal es la modalidad que suelen firmar las personas menores de 35 años, el zarpazo económico del virus se ha cebado con este grupo de edad.

Entre febrero y junio de 2020, más de 7 de cada 10 puestos de trabajo destruidos correspondieron a contratos temporales. A pesar de que las personas menores de 35 años representan una cuarta parte de la población trabajadora, supusieron 6 de cada 10 empleos destruidos sobre el total²⁷.

Las mujeres menores de 35 años se han llevado la peor parte, ya que a pesar de estar sobrerrepresentadas en muchos de los trabajos considerados como esenciales, perdieron 1,4 veces más empleos que los hombres menores de 35 años²⁸.

Gráfico 8. Evolución de afiliación por grupos de edad entre febrero de 2020 y julio de 2021, (febrero 2020 = 100)



Fuente: elaboración propia a partir de datos de la Seguridad Social²⁹

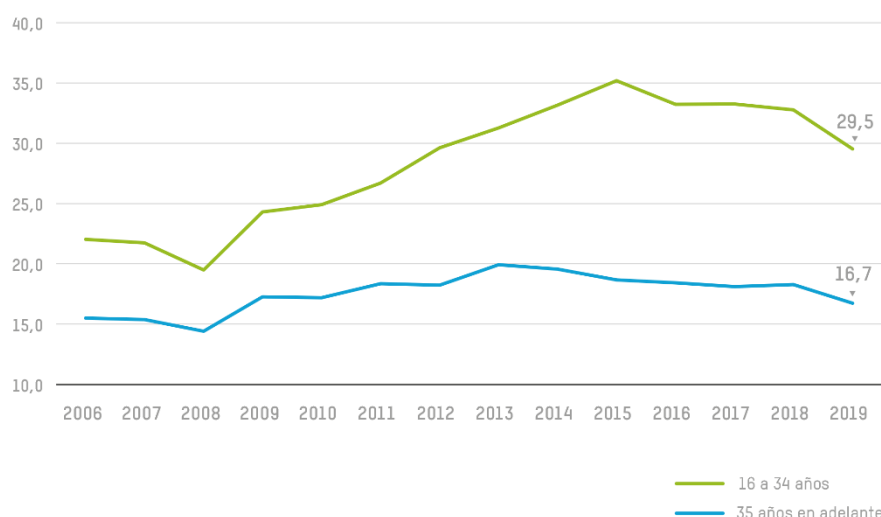
Aunque los datos publicados hasta septiembre de 2021 nos indican un nuevo desplome de la afiliación después del periodo estival, la recuperación del empleo juvenil se mantiene cerca de niveles prepandemia³⁰. Sin embargo, el problema de fondo persiste. Entre enero y septiembre de 2021, más de 9 de cada 10 contratos firmados por personas menores de 35 años han sido temporales³¹. Es precisamente en el grupo de edad en el que más ha descendido el paro juvenil durante el tercer trimestre de 2021 (menores de 25 años), el mismo grupo en el que más ha aumentado la temporalidad en relación al trimestre anterior³².

Esta manera de gestionar las crisis es inherente a unas relaciones laborales disfuncionales y generadoras de precariedad. La actual negociación de la reforma laboral entre Gobierno, patronal y sindicatos, y el despliegue de los fondos europeos para la recuperación de la COVID-19, deben sentar las bases para que estas prácticas no se vuelvan a repetir.

Que la juventud sea el grupo más golpeado por la precariedad en el mercado de trabajo de nuestro país está relacionado con que sea el grupo que, proporcionalmente, más trabajadores y trabajadoras pobres aglutine³³. Antes de la llegada de la COVID-19, casi una de cada tres personas trabajadoras menores de 35 años estaba en situación de pobreza laboral; una de cada dos en el caso de las menores de 24³⁴.

Una vez más, la temporalidad está detrás de estas cifras: de cada 10 jóvenes menores de 30 años en situación de pobreza laboral, casi 7 tienen un contrato temporal³⁵. De hecho, la mitad de las personas menores de 25 años con contrato temporal viven en esa situación de pobreza laboral.

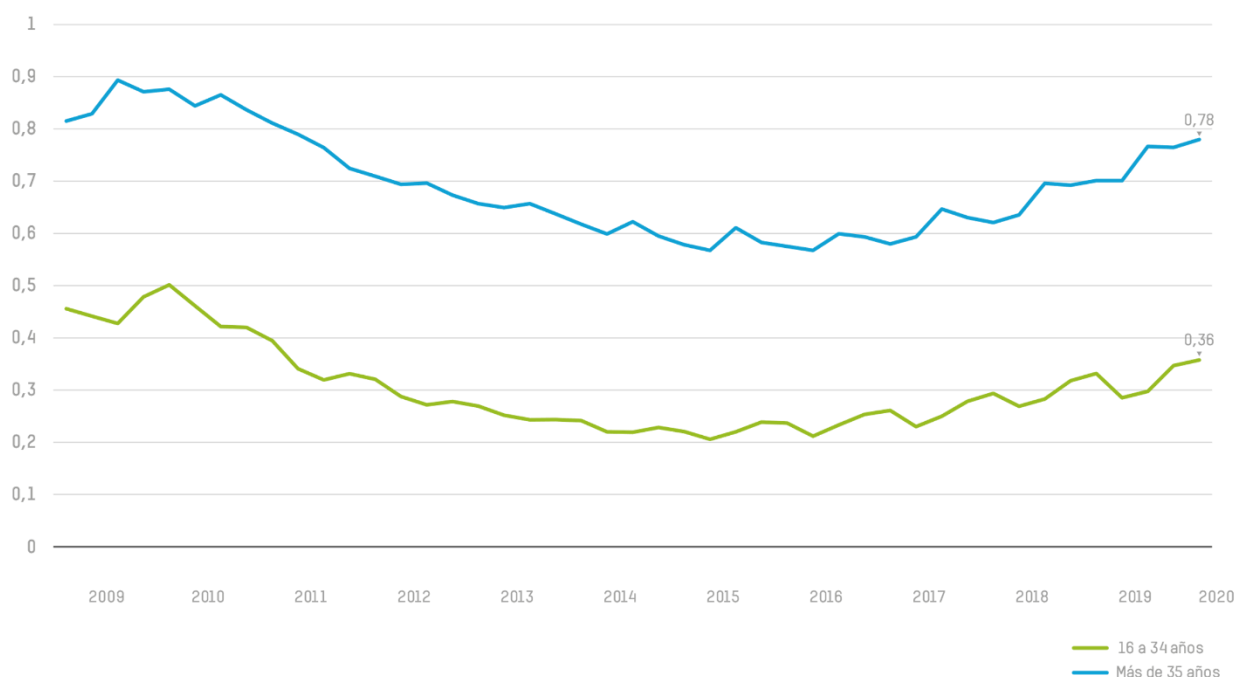
Gráfico 9. Tasa de pobreza laboral por edades, 2006 – 2019 (% sobre cada grupo de edad)



Fuente: elaboración propia a partir de datos de la EPA³⁶

A esto se suma que sean un grupo doblemente desprotegido: por un lado, por un sistema laboral que las empuja a la precariedad; por el otro, por un sistema de protección social que no les cubre. Son personas en una situación demasiado precaria como para acceder a una prestación contributiva, pero no están considerados lo suficientemente vulnerables como para acceder a una prestación asistencial. Menos de 4 de cada 10 personas desempleadas jóvenes tenía derecho al desempleo antes de la llegada de la COVID-19³⁷.

Gráfico 10. Evolución de la cobertura por desempleo, primer trimestre de 2009 – primer trimestre de 2020 (% sobre cada grupo de edad)



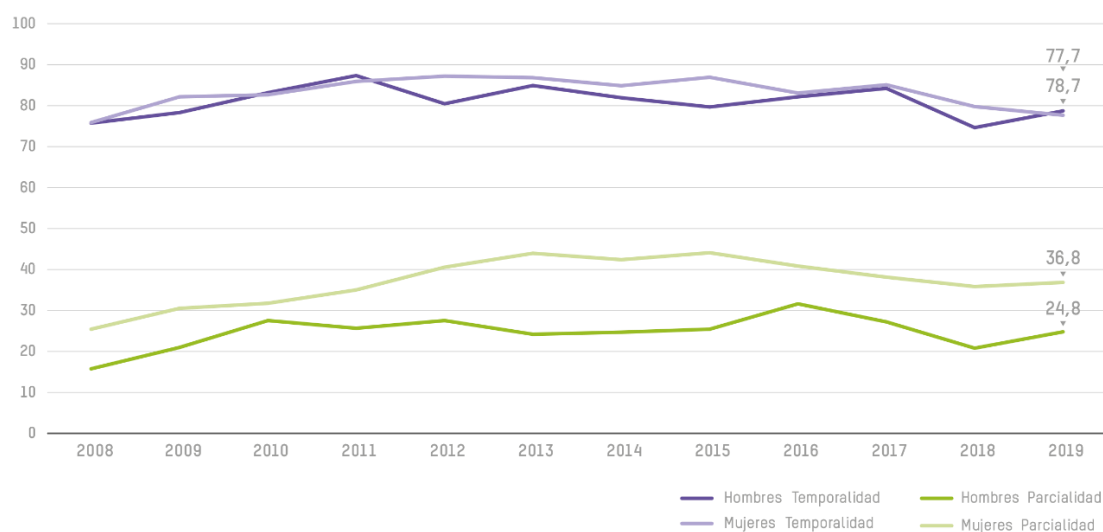
Fuente: elaboración propia a partir de datos de la EPA³⁸

DESIGUALDADES INTRAGENERACIONALES

No todas las personas jóvenes son igual de vulnerables a padecer los efectos de la precariedad en el mercado laboral. Determinados condicionantes relacionados con el género, el origen y el nivel de estudios acaban por determinar la calidad del empleo de este grupo de edad.

Desde las edades más tempranas de incorporación a la vida laboral, las condiciones de precariedad son más intensas para las mujeres que para los hombres. La brecha salarial de género entre jóvenes de 20 a 29 años con educación superior y menos de un año de experiencia laboral fue en promedio entre 2008 y 2019 del 9,6 por ciento, equivalente a 140 euros menos mensuales. Una brecha que se explica por la temporalidad (el 80,9 por ciento para los hombres de este grupo de edad, frente al 83,2 por ciento para las mujeres), pero sobre todo por la parcialidad (24,7 por ciento y 37,1 por ciento, respectivamente). Esta realidad supone menos horas de trabajo y, por tanto, menos salario promedio y menor nivel de cotizaciones³⁹.

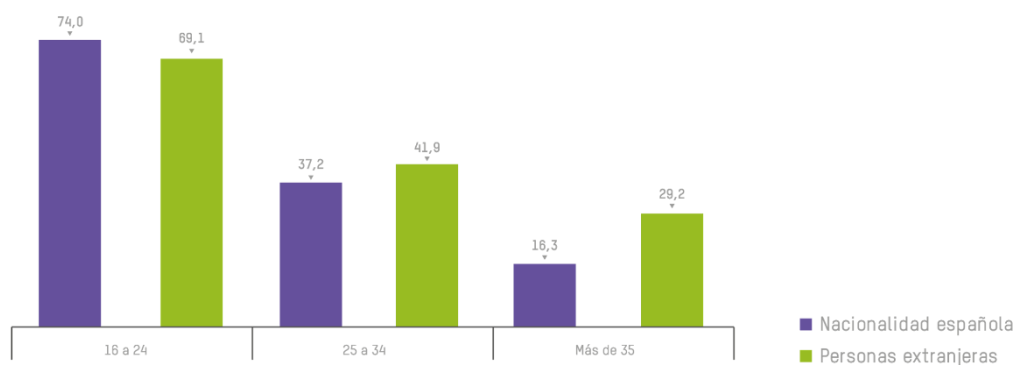
Gráfico 11. Evolución de la temporalidad y la parcialidad de la población joven (de 20 a 29 años) con nivel educativo superior y menos de un año de experiencia, por género, 2008 – 2019 (% sobre el total de cada género)



Fuente: elaboración propia a partir de datos de la EPA⁴⁰

Junto al género, haber nacido en un país extranjero es otro de los condicionantes que empuja a algunas personas jóvenes hacia una mayor precariedad laboral. Aunque en las edades comprendidas entre 16 y 24 años la temporalidad es ligeramente inferior en las personas de origen extranjero, las desigualdades empiezan a hacerse evidentes entre los 24 y 35 años. Con independencia del origen, con el paso de los años, la tasa de temporalidad disminuye, pero la brecha se ensancha. En el tercer trimestre de 2021, un 29,2 por ciento de las personas extranjeras a partir de 35 años tenía un contrato temporal, frente a un 16,3 por ciento de las personas con nacionalidad española. Estos datos ponen de relieve la falta de expectativas a las que se enfrenta una persona joven extranjera para encontrar un trabajo fijo al hacerse adulta.

Gráfico 12. Tasa de temporalidad por edad y origen, tercer trimestre de 2021 (% sobre cada colectivo)

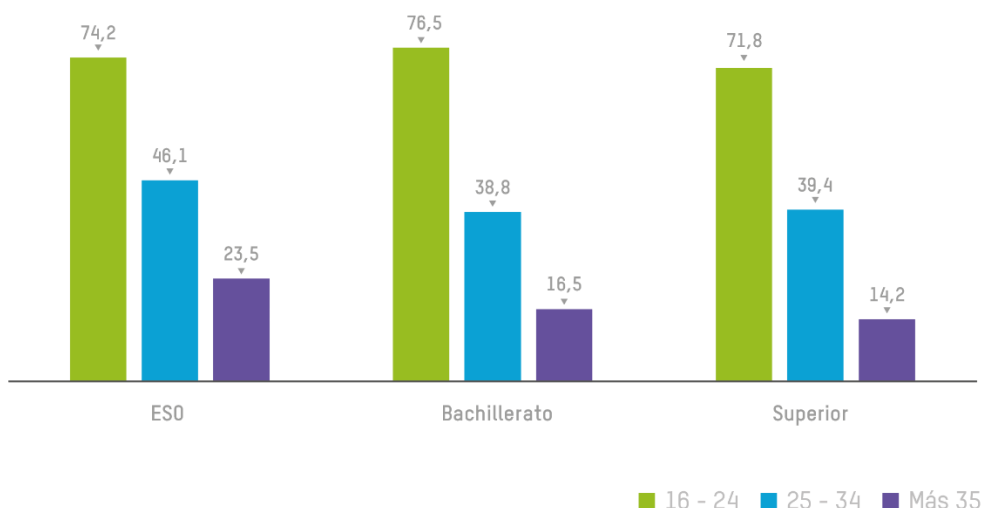


Fuente: elaboración propia a partir de datos de la EPA⁴¹

Sin embargo, más allá del género y del origen, el nivel de estudios alcanzado es el que determina la mayor desigualdad entre las personas jóvenes a la hora de sufrir la precariedad del mercado laboral (ver gráfico 13).

Aunque, a nivel general, la tasa de temporalidad es especialmente elevada en profesiones que requieren menos formación, esta desigualdad se agrava aún más en el caso de las generaciones que se incorporan al mercado laboral. El 50 por ciento de las personas adultas empleadas en una ocupación elemental tiene un contrato temporal. En el caso de las personas de entre 25 y 34 años, este porcentaje aumenta hasta alcanzar el 57,5 por ciento, y hasta el 76,4 por ciento para las menores de 24⁴².

Gráfico 13. Tasa de temporalidad según nivel de estudios y edad, tercer trimestre de 2021 (% sobre cada grupo de edad)



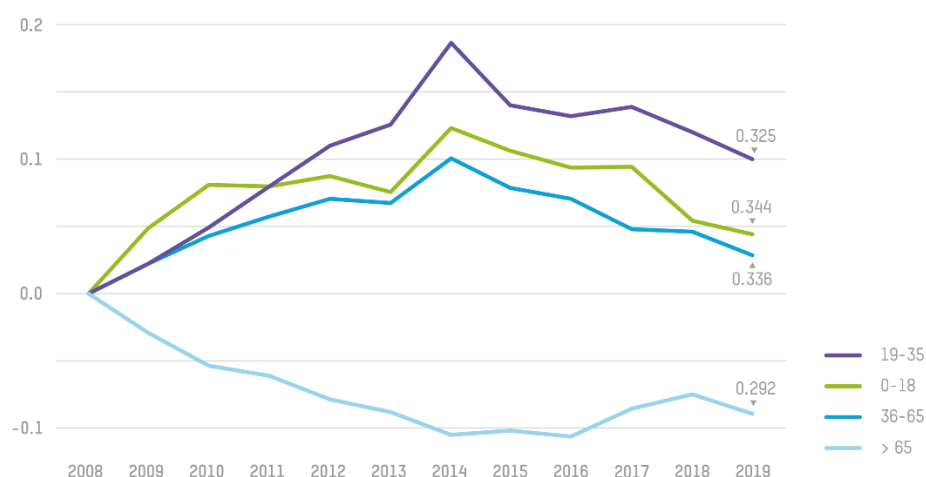
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EPA⁴³

Al igual que el género o la nacionalidad son condicionantes heredados desde la cuna, conviene recordar que las características sociales y económicas del hogar en el que nacemos también determinan nuestras oportunidades académicas y, por tanto, nuestra vulnerabilidad ante precariedad laboral.

En los hogares en los que la madre tiene estudios superiores, sus hijos e hijas tienen un 82 por ciento de probabilidades de alcanzar ese mismo nivel de estudios. Por el contrario, esto ocurre solo 1 de cada 3 veces si la madre tiene estudios de nivel bajo. Cuando se analizan los ingresos medios anuales, se comprueba que las personas provenientes de hogares donde la madre tiene estudios superiores, estas perciben de media 3.322 euros anuales más que aquellas cuyas madres poseen un nivel educativo bajo. De este modo, la precariedad se perpetúa de generación en generación, evidenciando las grietas en la movilidad social⁴⁴.

El aumento de la precariedad juvenil en la última década y la diferencia de oportunidades dentro de la propia juventud a la hora de acceder a un empleo de calidad, son algunos de los vectores que pueden ayudarnos a entender por qué entre las personas con edades comprendidas entre 19 y 35 años es donde las desigualdades de renta han crecido de manera más intensa (hasta un 10,2 por ciento) dentro de un mismo grupo generacional.

Gráfico 14. Evolución de la desigualdad intrageneracional, 2008 – 2019 (Base 2008 = 0. Variación de índice de Gini dentro de cada grupo de edad)



Fuente: ECV⁴⁵

La precariedad prolongada en los primeros años de vida laboral tiene además consecuencias muy dañinas a largo plazo: desempleo más alto, mayores tasas de temporalidad y sueldos más bajos en la vida adulta⁴⁶. Estas desigualdades crecientes en las generaciones más jóvenes y la amenaza de cronificarse, nos obligan a cuestionarnos qué proyecto de país estamos construyendo.

Estamos a tiempo de corregir la tendencia hacia un país más desigual mediante reformas que devuelvan la calidad del empleo al conjunto de la población trabajadora y, en especial, a quien más sufre la precariedad: la juventud.

CAUSAS ERRÓNEAS, SOLUCIONES EQUIVOCADAS

Desde que en la década de los ochenta comenzara una escalada de la temporalidad en España, ninguno de los intentos llevados a cabo por controlarla ha logrado solventar el problema. Muchos de los cambios legislativos se han sostenido sobre explicaciones erróneas de las causas que subyacen bajo la temporalidad y, por lo tanto, han derivado en soluciones que, hasta el momento, no han corregido el problema.

Hay quien plantea que el incremento de formas atípicas de empleo como los contratos temporales se debe a que a las empresas les resulta muy caro contratar personas fijas porque están sobreprotegidas en relación con las que tienen contratos temporales. Quienes defienden esta teoría consideran que si se iguala la protección de ambos grupos ante el despido— ya sea legal o económica—, la cantidad de trabajo disponible se repartiría más equitativamente entre quienes están dentro del sistema (*insiders*) y las personas que están en paro o en situación de precariedad laboral, que malviven buscando un contrato fijo (*outsiders*).

Este argumento está detrás de los consecutivos cambios legales que han reducido la diferencia en días de indemnización por año trabajado entre contratos fijos y temporales: de 45 días en la década de los noventa a 21 días en la actualidad. Sin embargo, el resultado no ha sido una reducción de la temporalidad, que sigue batiendo récords europeos. Por el contrario, la reducción de la diferencia en la protección por despido se ha traducido en una pérdida de calidad del contrato fijo, lo que ha incrementado tanto la inseguridad (posibilidad de despido) como la inestabilidad (mayor rotación). Algo más de una de cada tres personas con contrato fijo a tiempo completo es despedida antes de cumplir 12 meses en ese empleo (en 2013 era una de cada cuatro)⁴⁷.

La temporalidad tampoco es una necesidad de las empresas para contar con la flexibilidad necesaria para adaptarse a la incertidumbre de la actividad productiva. Para ajustar los costes laborales a una bajada de la demanda o a los riesgos asociados a una nueva línea de producción, las empresas ya cuentan con los despidos objetivos, cuyo coste de despido difiere de los contratos temporales en tan solo 8 días por año trabajado.⁴⁸ Pretender que gran parte del riesgo económico de la actividad empresarial quede cubierto con el despido de personas con contratos temporales equivale a trasladar al personal contratado todo el riesgo de la actividad empresarial.

La relación entre el trabajo y el capital es, por naturaleza, desigual. La regulación y las instituciones del trabajo buscan nivelar la balanza para que los beneficios y el poder de negociación no queden solo del lado de la empresa y el cuerpo de accionistas. Si se desregula, el poder de negociación del personal contratado baja y los salarios y las condiciones laborales empeoran.

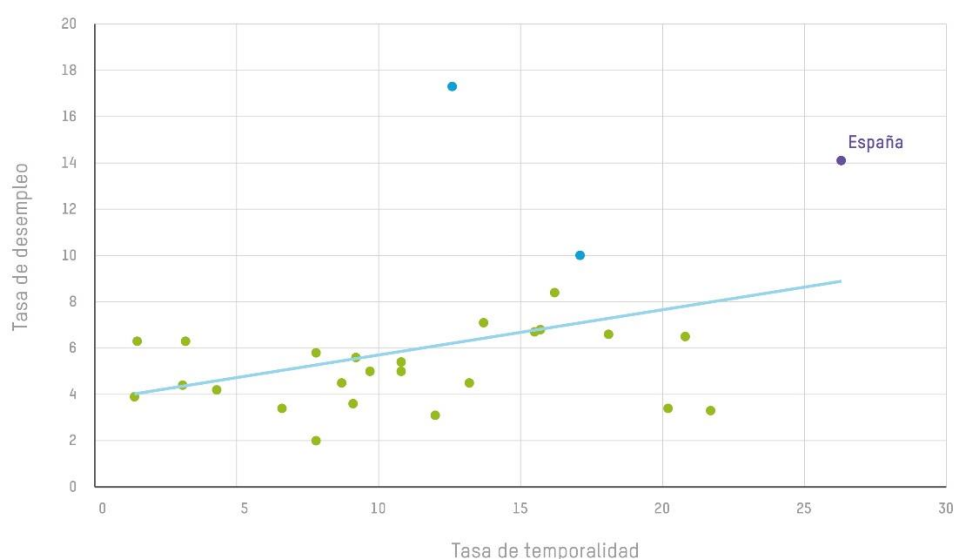
El equilibrio ante las fluctuaciones del mercado debe pasar por lograr una mayor flexibilidad interna y que la incertidumbre económica sea gestionada a

través de mecanismos como los ERTes. En otras palabras, las condiciones laborales o las horas trabajadas de la plantilla deben poder ajustarse a la demanda de la actividad para, así, poder hacer un reparto más equitativo de las pérdidas. Como la flexibilidad en España es eminentemente externa, hay quien ha entendido que se podría reducir el riesgo empresarial aumentando la capacidad de las empresas para tomar decisiones como las de ajustar costes empresariales mediante despidos colectivos, sin contrapesos de regulación o de negociación colectiva. Pero eso no es contar con una mayor flexibilidad, sino desregular las relaciones laborales.

Igualmente, el mecanismo similar a los ERTE que ha de crearse en los próximos meses, y que se encuentra dentro del paquete de reformas asociado a la distribución de los Fondos *Next Generation*, debe otorgar un papel importante de gobernanza y fiscalización a quienes representan a las personas trabajadoras.

Por último, hay quien considera que hay que elegir entre crear empleo o darle calidad. Bajo esta hipótesis, la contratación temporal se ha utilizado como solución al problema del desempleo, en vez de considerarse como un problema fundamental a solucionar en sí mismo. Desde que en 1984 se sentaran las bases de la utilización de la contratación temporal como vía para la promoción del empleo, la generación de empleo precario (sobre todo entre la población joven) ha aumentado. La tasa de desempleo se ha mantenido en una fluctuación continua, acompañada con los momentos de crisis económica, mientras la tasa de temporalidad ha experimentado desde mediados de los años ochenta, un crecimiento continuado y constante. En 2020, España lideraba ambas listas: la de precariedad y la de desempleo. Abaratar los costes empresariales a costa de devaluar la calidad de las relaciones laborales, solo ha creado más desigualdad, no más empleo.

Gráfico 15. Tasas de desempleo y temporalidad en los países de la UE, 2020 (% sobre el total de empleo)



Fuente: elaboración propia a partir de datos de Eurostat⁴⁹

CÓMO SOLVENTAMOS EL PROBLEMA ESPAÑOL DE LA TEMPORALIDAD

El abuso de la temporalidad en España es un problema complejo que no puede explicarse a partir de una única causa y, por lo tanto, tampoco tiene una única solución.

Aunque la temporalidad en España es alta en relación con otras economías europeas, y lo sea de manera generalizada, sí existen diferencias significativas entre comunidades autónomas, entre sectores o entre personas según su edad o nivel educativo. Por tanto, el peso de la explicación no recae de forma exclusiva sobre una legislación que es común para todas las relaciones empresa-personal asalariado. Gran parte de nuestra precariedad se debe también a la manera en que producimos.

En nuestra economía, los sectores de bajo valor añadido tienen mayor peso relativo en términos de PIB o de generación de empleo que en otros países de la Unión Europea. Son actividades en las que la falta de inversión en personal o la ausencia de relaciones laborales estables no penalizan significativamente la competitividad empresarial. Como se trata de sectores intensivos en cuanto a mano de obra, si no existe un marco regulatorio que lo dificulte o si el poder de negociación de la plantilla está devaluado, bajar el coste salarial se convierte en una estrategia más sencilla o más rápida para asegurar competitividad y beneficios, que estrategias basadas en la innovación. De hecho, una de las conclusiones más generalizadas sobre el impacto de la pandemia en España es la necesidad de modernizar el modelo productivo, dejando atrás una economía centrada en el turismo y el sector servicios para potenciar la industria, la digitalización, la innovación y la sostenibilidad ambiental, más resistentes a las crisis. La elevada exposición a los ciclos económicos de las pequeñas y medianas empresas, y de las personas que realizan trabajo autónomo, (las cuales representan el 99,8 por ciento⁵⁰ del tejido productivo de nuestro país), tampoco ayuda a buscar estrategias de crecimiento alternativas a la contención de costes salariales.

Hay que diferenciar entre el peso relativo de sectores o empresas que han hecho girar sus estrategias competitivas en el *low-cost* laboral, y la importancia de sectores estacionales en nuestra economía. Es cierto que los países con una elevada presencia de sectores estacionales en la economía parecen tener una mayor temporalidad. Sin embargo, tampoco las tasas de temporalidad de Italia o Grecia, con economías también basadas en la agricultura o el turismo, llegan a los índices que tenemos en nuestro país (11,9 por ciento y 7,0 por ciento, respectivamente, frente al 20,4 por ciento de España en 2020). La temporalidad no es, por tanto, una necesidad de nuestro tejido productivo. Que la temporalidad sea igualmente alta en sectores no estacionales como la construcción, donde el 40 por ciento de los contratos son temporales, induce a pensar que las causas de nuestra elevada temporalidad radican en una intención de bajar costes a costa de aumentar la precariedad. Que exista una modalidad contractual, como la del fijo

discontinuo, adaptada a las necesidades estacionales pero que se usa muy poco, nos lleva a misma conclusión.

La otra parte de la explicación de la “cultura de la temporalidad” en España, es la práctica habitual de la utilización de contratos temporales en el límite de la legislación, cuando no en claro fraude de ley. Es decir, se incumple la normativa, en parte por la impunidad establecida en torno al uso y abuso de los contratos de duración determinada, y en parte porque parece haberse asumido que allí donde conviene (sectores de bajo valor añadido o poco intensivos en cuanto a conocimiento) y donde se puede (sectores donde la organización del personal contratado es más débil, PYMES, personas trabajadoras más vulnerables y con más necesidad de ingresos) se hace, a pesar de la normativa.

A pesar de estas otras explicaciones a la temporalidad, la negociación que está en marcha entre sindicatos, patronal y Gobierno en este momento y que ha de concluir en una reforma laboral que aborde un nuevo marco de modalidades contractuales, brinda una oportunidad de oro para reducir la precariedad en España.

La simplificación de las modalidades contractuales está ocupando parte del debate público. Existe un amplio consenso respecto a la necesidad de ordenar los contratos disponibles -que ahora son demasiados-, pero lo cierto es que la mayoría de los contratos temporales firmados corresponden a dos modalidades (por obra y servicio, y eventual por circunstancias de la producción), por lo que limitarse a unificar ambos no resolvería el problema. Los cambios legislativos han de representar un vector fundamental que facilite el uso racional de la temporalidad, devolviéndola a su condición de excepcionalidad, y no de práctica habitual. Esto pasa por reforzar la causalidad de los contratos temporales y dejar claro cuándo se puede acudir a una relación laboral de carácter temporal y cuándo no está justificado.

Estos cambios normativos deberían venir acompañados de mecanismos de control y sanción más eficaces, innovadores y automáticos que los que existen en estos momentos. De lo contrario, puede persistir la inercia de parte de las empresas a usar el contrato temporal al margen de la ley. Esto puede lograrse con una combinación de herramientas que irían desde un mayor uso del *Big Data* o el refuerzo de la inspección laboral, hasta el refuerzo de las vías de compensación judicial o las penalizaciones automáticas en las cotizaciones sociales para aquellas empresas que abusen de la temporalidad por encima de unos estándares sectoriales.

Asimismo, es necesario que la salida de la crisis garantice la creación de trabajo digno que permita reducir la precariedad laboral y con ello la desigualdad, con especial fomento del empleo juvenil. Para ello resulta crucial aumentar el peso en la economía de sectores de mayor valor añadido, mediante el aprovechamiento de los Fondos *Next Generation* y las oportunidades que la transición energética y la digitalización ofrecen.

Un reparto más equitativo entre el capital y el personal contratado de los beneficios derivados del aumento de la producción reduciría a su vez la precariedad a la que se ven abocadas, fundamentalmente, las personas

trabajadoras vulnerables, y fomentaría la búsqueda de estrategias competitivas más sostenibles, incrementando la productividad y la innovación. Por otra parte, mejores sueldos generan una mayor actividad que, a su vez, genera más puestos de trabajo.

Como defiende este informe, ante insuficiencia de puestos de trabajo y mala calidad del empleo, las personas jóvenes son más susceptibles a verse afectadas por las disfuncionalidades del mercado laboral. En consecuencia, el desempleo juvenil disminuirá en mayor medida con políticas expansivas de la demanda. Las estrategias de maximizar beneficios reduciendo el coste salarial son, como venimos defendiendo, “pan para hoy y hambre para mañana”.

RECOMENDACIONES

1

Mejorar a medio plazo la estructura ocupacional, aumentando el peso en la economía de sectores de mayor valor añadido y fortaleciendo a las pequeñas y medianas empresas para que sean más competitivas. Para ello es imprescindible una acción e inversión pública decidida, que participe de manera estratégica en la economía y saque el máximo potencial transformador a los Fondos *Next Generation*. El fortalecimiento del estado del bienestar ha de ser una fuente de creación de mejores empleos, al tiempo que se aprovechan al máximo las oportunidades que ofrecen la transición energética o la digitalización.

2

Continuar con la senda de incremento del SMI en línea con las recomendaciones del grupo experto constituido por el Gobierno para que, al final de la legislatura, se alcance el 60 por ciento del salario medio.

3

Reforzar el poder de negociación de las personas trabajadoras revirtiendo algunos de los cambios legislativos de la reforma laboral de 2012, como la limitación temporal de la ultraactividad, las facilidades para el descuelgue del convenio colectivo por parte de las empresas o la priorización de los convenios de empresa sobre los sectoriales.

4

Promover mecanismos que garanticen una mayor y mejor representación en las organizaciones sindicales de las personas asalariadas más vulnerables y con dificultades a la hora de denunciar irregularidades o reivindicar mejoras retributivas o de

condiciones laborales (trabajadores y trabajadoras en situación de precariedad, en formas atípicas de empleo, en subcontratas o con empleos en micropymes, persona dedicadas al trabajo del hogar, personas en situación irregular...), asegurando que se incorporan mecanismos de participación donde también se escuche la voz de la población joven.

5

Promover cambios ambiciosos en el marco de las relaciones laborales para reducir la temporalidad:

- Simplificar las modalidades contractuales y, sobre todo, **incrementar la causalidad** de la contratación temporal para asegurar que obedece a necesidades objetivas, por picos de demanda (no estacionales) o de organización de la plantilla (sustituciones). Reforzar el contrato de formación.
- **Luchar decididamente contra el uso en fraude de ley de los contratos temporales**, buscando soluciones innovadoras que faciliten el control de la ingente cantidad de contratos temporales que se firman en España y que actúen como desincentivo al fraude de ley:
 - **Refuerzo significativo de los recursos humanos y técnicos de la Inspección de Trabajo** con el objetivo, a medio plazo, de situarnos en una tasa de inspectores e inspectoras similar a la de la media europea. Dotar a la Inspección de suficiente respaldo político para luchar efectivamente contra la temporalidad no justificada, la cesión ilegal de personal contratado o la utilización de personas que realizan falso trabajo autónomo, primando la calidad de la inspección frente al número de inspecciones.
 - **Maximizar el uso del *Big Data* y la inteligencia artificial para incrementar la capacidad de actualización de la Inspección de Trabajo.**
 - **Aumentar la transparencia**, incluyendo la obligatoriedad de informar con regularidad a la representación del personal contratado sobre la tasa de temporalidad y sus causas.
 - **Establecer mecanismos efectivos de denuncia judicial** para el personal afectado por la temporalidad falsa que ofrezcan la posibilidad de compensaciones económicas que, por un lado, superen los costes del proceso y, por otro, sean suficientemente elevadas como para suponer un verdadero desincentivo.
 - **Establecer desincentivos en las cotizaciones a la Seguridad Social** para aquellas empresas que hagan un uso desproporcionado de la temporalidad sin causa justificada, que superen en un porcentaje determinado la tasa de temporalidad media de su sector de actividad o que hagan un uso excesivo de contratos de muy corta duración.

6

Fortalecer la flexibilidad interna frente al despido masivo como mecanismo de ajuste empresarial ante las crisis sobrevenidas. Un mecanismo similar a los ERTes y como el contemplado en el componente 23 del Plan de Recuperación, Transición y Resiliencia debería permitir un reparto equitativo de las pérdidas económicas entre el empresariado y el personal en forma de reducción de las horas trabajadas. **En el diseño del futuro mecanismo ha de incluirse un papel activo y fiscalizador de la representación del personal contratado.** Hay que profundizar en la democracia corporativa.

7

Impedir que la subcontratación se utilice como un mecanismo de reducción de costes salariales. Para ello hay que modificar el artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores, incrementando la responsabilidad de la empresa contratante original sobre las condiciones laborales del personal subcontratado y aplicando a dicho personal las condiciones laborales de la plantilla de la empresa principal. Cualquier reforma de la regulación de la subcontratación debe ser coherente con la sentencia del Tribunal Supremo 1.137/2020 de 29/12/2020, que entiende que las empresas de subcontratas no pueden, por sistema, mantener a su personal con contratos temporales de obra y servicio, justificando que están condicionadas al mantenimiento del contrato mercantil con la empresa principal.

8

Incrementar la protección social contra el desempleo de las personas jóvenes mediante una mejora de sus condiciones laborales que incremente la cobertura de la prestación contributiva pero también, estudiando la viabilidad de incluirlas en mayor medida como receptoras de prestaciones no contributivas.

9

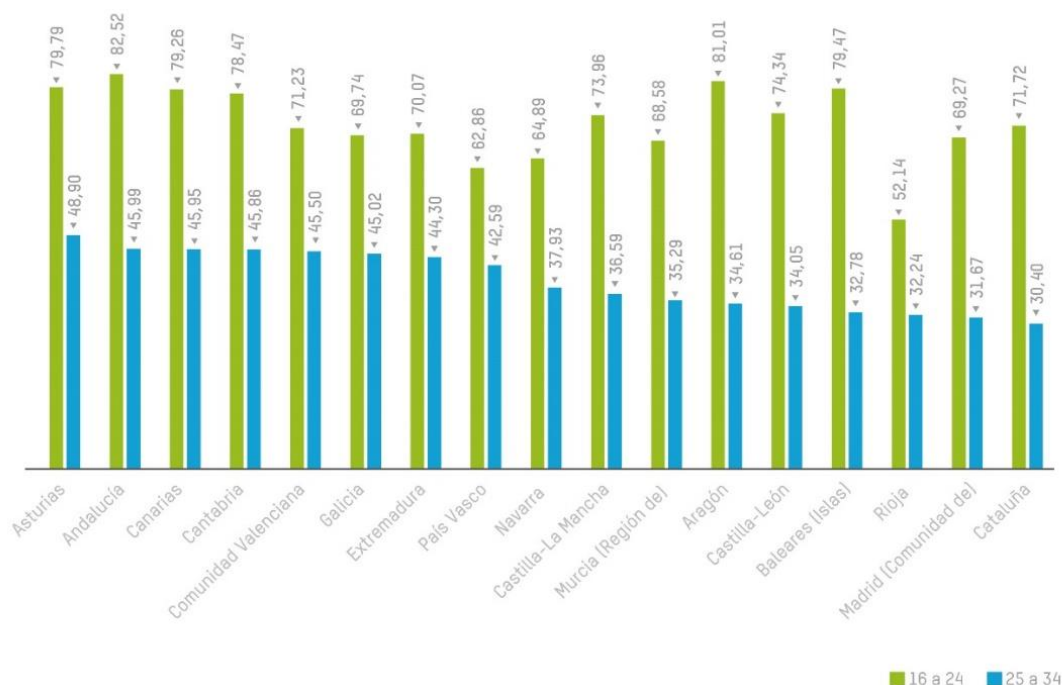
Reformar las políticas activas de empleo para mejorar su impacto y eficiencia y, sobre todo, para promover una mayor igualdad de oportunidades entre personas jóvenes de distintos orígenes socioeconómicos.

10

Promover una contratación responsable por parte de las administraciones públicas que reduzca la precariedad mediante la recuperación de la gestión pública de los servicios públicos, la vigilancia activa en materia de condiciones laborales de los pliegos de licitación firmados con empresas subcontratadas o la inclusión de cláusulas sociales en dichos pliegos.

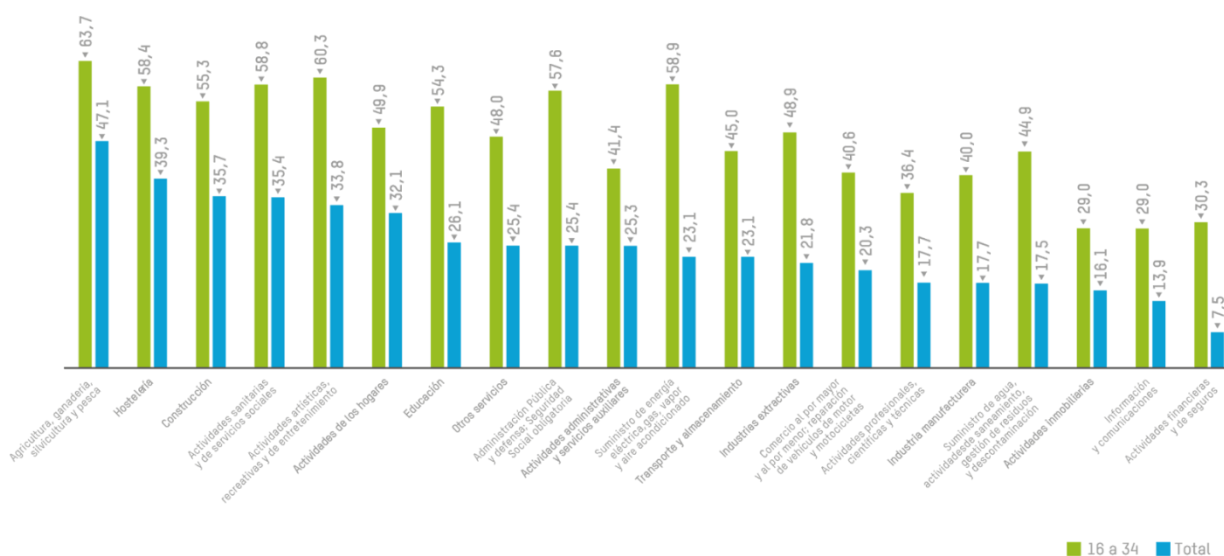
ANEXO

Anexo 1. Temporalidad juvenil por comunidades autónomas, tercer trimestre de 2021 (% sobre el total de cada grupo de edad)



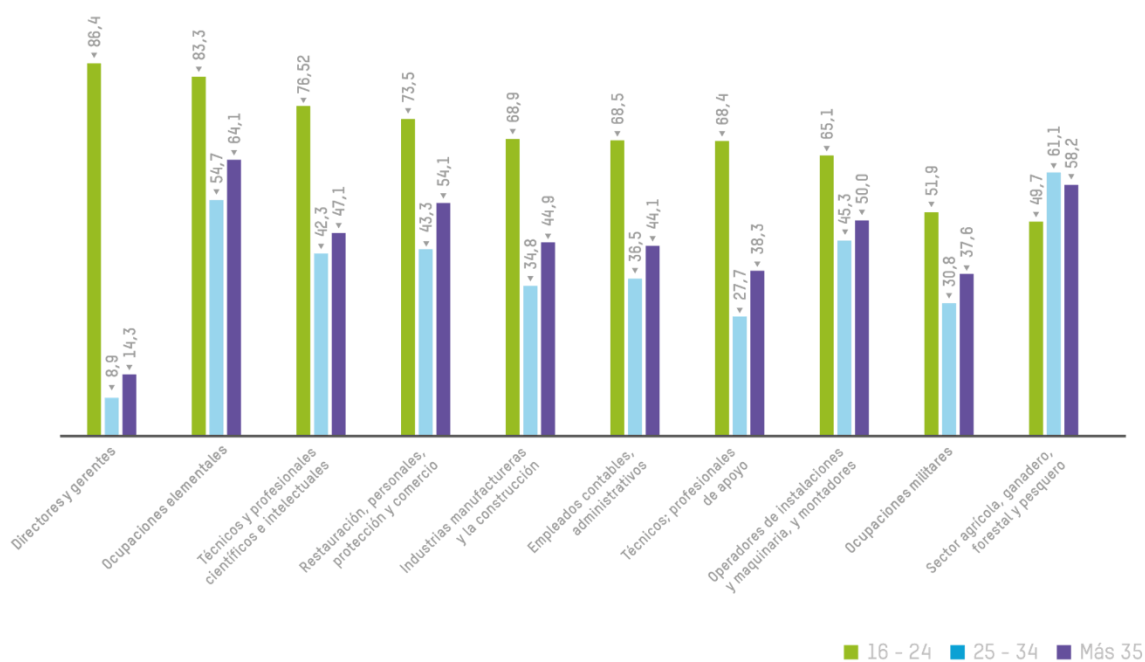
Fuente: cálculos propios a partir de datos de la EPA⁵¹

Anexo 2. Tasa de temporalidad juvenil (entre 16 y 34 años) y general por sectores de producción, tercer trimestre de 2021 (% sobre el total cada colectivo)



Fuente: cálculos propios a partir de datos de la EPA⁵²

Anexo 3. Tasa de temporalidad por ocupación y grupo de edad, tercer trimestre de 2021 (% sobre el total cada colectivo)



Fuente: cálculos propios a partir de datos de la EPA⁵³

Anexo 4. Mitos y contraargumentos de la temporalidad

Mitos	Contraargumentos
La alta temporalidad se debe al peso de las actividades estacionales en nuestra economía; es necesaria para la producción.	La alta temporalidad en sectores que no se ven afectados por la estacionalidad (como es el caso del sector de la construcción, donde encontramos un 40 por ciento de temporalidad ⁵⁴) refleja la cronificación del problema. Además, para las actividades estacionales ya existe una modalidad contractual, el fijo discontinuo, un contrato indefinido que se adapta a la estacionalidad de la actividad.
La alta temporalidad se debe a que en el mercado de trabajo las personas con contrato indefinido están sobreprotegidas en detrimento de aquellas con contrato temporal.	La solución al problema de la temporalidad no puede ser aumentar la inestabilidad en todos los grupos en lugar de proteger a los desprotegidos. Ha habido reformas anteriores que se han basado en esta propuesta, y sus efectos demuestran una pérdida de calidad del contrato fijo al tiempo que seguimos batiendo récords europeos en cuanto a temporalidad.
La temporalidad no es mala en sí misma, lo que es malo es la baja calidad de los contratos temporales.	Si bien es cierto que la temporalidad puede ser deseada en algunos casos, el problema lo encontramos en los datos que indican que la mayoría de las personas trabajadoras tienen una temporalidad no deseada. Esto significa que hay un desacople profundo entre lo que la persona trabajadora necesita y lo que el empleador o empleadora le ofrece. Si consideramos que un elemento de calidad es la estabilidad, la temporalidad es un problema de raíz que difícilmente puede comportarse como “temporalidad de calidad” si no es deseada.
La alta temporalidad es un problema del sector público fundamentalmente, y ahí es donde hay que actuar.	A pesar de que la tasa de temporalidad es excesiva en el sector público. En el tercer trimestre de 2021 el 74 por ciento de la temporalidad se ha concentrado en el sector privado ⁵⁵ .
Mejorar la calidad del empleo puede ocasionar que se cree menos empleo.	En los debates sobre el mercado laboral, se ha establecido una falsa relación de causalidad entre calidad y cantidad del empleo. Si miramos los datos de desempleo y temporalidad en España, esta relación resulta difícil de sostener ya que, mientras que somos los primeros en los rankings de temporalidad de la Unión Europea, somos los segundos en desempleo. Este hecho demuestra que reducir los costes a partir de la precarización del empleo no ha llevado a generar mayor cantidad de puestos de trabajo.
Las empresas necesitan poder contratar con flexibilidad debido a la incertidumbre de la actividad productiva, y eso solo se puede hacer con contratos temporales.	La flexibilidad laboral se refiere a la necesidad de las empresas de adecuar la organización del trabajo y de las personas que la conforman, a las variaciones de la demanda de productos y servicios, así como a la diversificación de la producción. Sin embargo, incrementar la flexibilidad empresarial no debe hacerse aumentando la capacidad de las empresas para tomar decisiones sin contrapesos de regulación o de negociación colectiva (ajustando costes mediante despidos baratos), ya que eso no es contar con una mayor flexibilidad, sino desregular las relaciones laborales. Medidas de flexibilidad “interna”, como ajustar las condiciones laborales o las horas trabajadas de la plantilla a la demanda de actividad, supondrían un reparto más equitativo de las pérdidas.
La elevada temporalidad se debe al elevado peso de las actividades de bajo valor añadido en nuestro modelo productivo.	La temporalidad está asociada a una reducción de los costes laborales y a unas estrategias empresariales que basan la competitividad en el <i>low-cost</i> . Aunque puede darse en mayor medida en sectores de menor valor añadido, la temporalidad es igualmente elevada en otro tipo de sectores (por ejemplo, la tasa de temporalidad de personas jóvenes en ocupaciones de alto valor añadido, como perfiles técnicos, científicos e intelectuales, que alcanza el 45,5 por ciento ⁵⁶).
La subcontratación y la externalización de actividades productivas precisan de la utilización de contratos temporales.	Desde 2020, el Tribunal Supremo ha dictaminado que no se podían usar contratos temporales vinculados a la duración de los contratos mercantiles entre contrata y subcontrata. Es decir, la existencia de un contrato mercantil de compra de bienes o servicios entre dos empresas no es justificación para que, para atender a dicha prestación, se recurra a contratos temporales cuando la actividad propia y permanente de la empresa sea la prestación y venta de tales servicios.
Pero entonces, ¿nunca está justificado un contrato temporal?	Existe un consenso respecto a que la modalidad de contratación temporal es necesaria para causas justificadas. A nuestro entender, esas causas justificadas serían: a) picos de producción no planificados en los que se requiera contratar a más personas durante un periodo determinado; si esto sucede de modo periódico, ya no estaríamos hablando de temporalidad por picos en la producción sino de un contrato fijo discontinuo; b) sustitución e interinidades; c) contratos de formación.

NOTAS

¹ La tasa de pobreza relativa en España para 2020 se situó en el 21 por ciento. Los datos hacen referencia a 2019 por no estar actualizado este indicador para la Unión Europea. Fuente: EUROSAT. Tasa de riesgo de pobreza (umbral de pobreza establecido en el 60 por ciento de la renta mediana equivalente después de transferencias sociales). Disponible aquí:

https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/ILC_LI02__custom_1413319/default/table?lang=en

² A finales de 2020, como resultado de la COVID-19, el porcentaje de población en situación de carencia material severa se situó en el 7,0 por ciento, frente al 4,7 por ciento del año anterior. Por edades, la carencia material severa entre aquellos con edades entre los 16 y 29 años fue del 9,3 por ciento, el porcentaje más alto por franja de edad según el INE. La carencia material severa se define como: “es la proporción de población que vive en hogares que carecen al menos de cuatro de los nueve conceptos siguientes: 1) no puede permitirse ir de vacaciones al menos una semana al año; 2) no puede permitirse una comida de carne, pollo o pescado al menos cada dos días; 3) no puede permitirse mantener la vivienda con una temperatura adecuada; 4) no tiene capacidad para afrontar gastos imprevistos (de 650 euros); 5) ha tenido retrasos en el pago de gastos relacionados con la vivienda principal (hipoteca o alquiler, recibos de gas, comunidad...) o en compras a plazos en los últimos 12 meses; 6) no puede permitirse disponer de un automóvil; 7) no puede permitirse disponer de teléfono; 8) no puede permitirse disponer de un televisor; 9) no puede permitirse disponer de una lavadora. Fuente: Encuesta de condiciones de vida (ECV). Disponible aquí:

https://www.ine.es/prensa/ecv_2020.pdf

³ Antes de transferencias sociales, en 2019 la tasa de pobreza relativa en España en las edades comprendidas entre 16 y 29 años era del 33,4 por ciento. Esta misma tasa, después de transferencias sociales, se situaba en el 26,5 por ciento. Esta diferencia de 6,9 puntos porcentuales nos muestra la capacidad redistributiva de nuestro sistema de protección social. Si comparamos la efectividad de estas transferencias en otros grupos de edad, vemos como el impacto es más reducido para las personas menores de 30 años. Sirva como ejemplo la diferencia de la tasa de pobreza antes y después de transferencias sociales para mayores de 65 años, que pasa del 24,7 por ciento al 14,5 por ciento, respectivamente. Datos disponibles aquí:

https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/ILC_LI02__custom_1413319/default/table?lang=en

⁴ En 2020, el 22,7 por ciento de las personas jóvenes menores de 30 años estaban por debajo del umbral de pobreza en España, mientras que la tasa de pobreza de la población general se situaba en el 21 por ciento. EUROSTAT. Disponible aquí:

https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/ILC_LI02__custom_1413319/default/table?lang=en

⁵ Evolución de la tasa de pobreza por edades, 2007-2019 (en porcentaje sobre el total de cada grupo de edad). EUROSTAT. Tasa de riesgo de pobreza (umbral de pobreza establecido en el 60 por ciento de la renta mediana equivalente después de transferencias sociales). Disponible aquí:

https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/ILC_LI02__custom_1413319/default/table?lang=en

⁶ Variación de la pobreza relativa de las personas de entre 16 y 29 años, 2007-2019 (en puntos porcentuales). EUROSTAT. Tasa de riesgo de pobreza (umbral de pobreza establecido en el 60 por ciento de la renta mediana equivalente después de transferencias sociales). Disponible aquí:

https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/ILC_LI02__custom_1413319/default/table?lang=en

⁷ Evolución de la tasa de pobreza por edades, 2007-2019 (en porcentaje sobre el total de cada grupo de edad). EUROSTAT. Tasa de riesgo de pobreza (umbral de pobreza establecido en el 60 por ciento de la renta mediana equivalente después de transferencias sociales). Disponible aquí:

https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/ILC_LI02__custom_1413319/default/table?lang=en

⁸ Variación de la pobreza relativa de las personas de entre 16 y 29 años, 2007-2019 (en puntos porcentuales). EUROSTAT. Tasa de riesgo de pobreza (umbral de pobreza establecido en el 60 por ciento de la renta mediana equivalente después de transferencias sociales). Disponible aquí:

https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/ILC_LI02__custom_1413319/default/table?lang=en

⁹ Aumaitre, A. y Galindo, P. *La generación de la doble crisis*. Inseguridad económica y actitudes políticas en el Sur, diciembre de Europa. EsadeEcPol – Center for Economic Policy y Friedrich-Naumann-Stiftung für die Freiheit (FNS).2020. Disponible en:

https://itemsweb.esade.edu/research/EsadeEcPol_FNF_Generacion_Doble_Crisis.pdf

¹⁰ A finales de 2020, el incremento de la carencia material severa alcanzó el 9,3 por ciento para las personas de edades comprendidas entre 19 y 29 años, frente al 5,8 por ciento de 2019. Un aumento de 3,5 puntos porcentuales. Para el total de la población, esta misma tasa pasó del 4,7 por ciento en 2019 al 7 por ciento en 2020. INE, *Personas con carencia en un determinado número de conceptos (estrategia Europa 2020) por edad y sexo*. Porcentaje de personas. Disponible aquí: <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=9976>

¹¹ EUROSTAT, desempleo por sexo y edad. Disponible aquí:

https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/une_rt_a/default/table?lang=en

¹² EUROSTAT, tasa de desempleo juvenil por sexo, edad y país de nacimiento, 2020 (en porcentaje sobre cada grupo de edad). Disponible aquí:

https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/yth_empl_100/default/table?lang=en

¹³ La tasa de temporalidad española era, en 2020, del 20,4 por ciento, mientras que la media comunitaria se situaba en el 11,3 por ciento y Portugal, segundo en la lista después de España, presentaba un 15,3 por ciento. EUROSTAT. Disponible aquí: https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?query=BOOKMARK_DS-418574_QID_-22F4CB92_UID_-

3F171EB0&layout=TIME,C,X,0;GEO,L,Y,0;AGE,L,Z,0;WSTATUS,L,Z,1;UNIT,L,Z,2;SEX,L,Z,3;INDICATORS,C,Z,4;&zSelection=DS-418574UNIT_PC_EMP;DS-418574AGE,Y15-64;DS-418574INDICATORS,OBS_FLAG;DS-418574WSTATUS,EMP_TEMP;DS-418574SEX,T;&rankName1=GEO_1_2_0_1&rankName2=UNIT_1_2_-1_2&rankName3=INDICATORS_1_2_-1_2&rankName4=WSTATUS_1_2_-1_2&rankName5=SEX_1_2_-1_2&rankName6=TIME_1_0_0_0&rankName7=AGE_1_2_-1_2&sortC=ASC_-1_FIRST&rStp=&cStp=&rDCh=&cDCh=&rDM=true&cDM=true&footnes=false&empty=false&wai=false&time_m ode=NONE&time_most_recent=false&lang=EN&cfo=%23%23%23%2C%23%23%23.%23%23%23

¹⁴ La temporalidad afecta al 76,70 por ciento de las personas asalariadas de edades comprendidas entre 19 y 24 años, al 39,5 por ciento de las de entre 25 y 34 años y al 18,2 por ciento de las de 35 años en adelante. Porcentaje sobre el propio grupo de edad. Cálculo propio a partir de microdatos de la EPA del tercer trimestre de 2021.

¹⁵ Tasa de temporalidad por grupos de edad en España (en % sobre el propio grupo de edad). Este indicador de temporalidad mide el porcentaje de personas asalariadas que tienen contratos temporales dentro del subgrupo analizado. Cálculo propio a partir de microdatos de la EPA del tercer trimestre de 2020.

¹⁶ Número de contratos temporales de personas de entre 16 y 34 años que pasaron de inactividad o paro a ocupación de enero a marzo de 2020. Cálculo propio a partir de microdatos de la EPA del primer trimestre de 2020.

¹⁷ Tipo de jornada y contrato al que acceden las personas menores de 34 años al entrar en el mercado laboral, 2020 (en % sobre el total) Cálculo propio a partir de microdatos de la EPA de flujos de 2020.

¹⁸ La duración media de un contrato laboral ha pasado de 69,41 días en 2011 a 54 días en 2021. Una diferencia de 22, 15 días. Cálculos propios a partir de datos del SEPE. Disponibles aquí: <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/estadisticas/contratos/estadisticas-nuevas/2021/septiembre.html>

¹⁹ En 2011, los contratos de menos de siete días de duración representaban el 20,2 por ciento del total de contratos. En 2021, este porcentaje aumentó hasta el 22 por ciento. Entre todos los contratos de menos de siete días de duración, el 53,4 por ciento fueron firmados por menores de 35 años. Este aumento no achacable a la pandemia, ya que el porcentaje de contratos de menos de 7 días de duración en 2019 representó el 27,3 por ciento del total. Disponibles aquí: <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/estadisticas/contratos/estadisticas-nuevas/2021/septiembre.html>

²⁰ El porcentaje de personas en edades comprendidas entre los 16 y los 24 años con contrato temporal, ha pasado de 58,32 en tercer trimestre de 2008 a 76,7 en el tercer trimestre de 2021. Cálculos propios a partir de microdatos de la EPA.

²¹ A pesar de bajar para las personas de 35 años en adelante, para el total de la población en edad de trabajar el porcentaje de contratos indefinidos con jornada completa pasó del 12,55 por ciento en 2008 al 12,72 por ciento en 2020. Sin embargo, en el conjunto de la población trabajadora se observa una importante bajada del contrato indefinido parcial (del 8,75 por ciento en 2008 al 4,71 por ciento en 2020, casi la mitad), a favor de una subida del temporal parcial, que pasa de 23,56 por ciento al 29,66 por ciento. Comparativa del peso de las distintas modalidades contractuales que adquieren las personas trabajadoras al acceder al mercado laboral, 2008-2020 (en porcentaje sobre el total dentro de cada grupo de edad). Datos propios a partir de microdatos de la EPA.

²² Comparativa del peso de las distintas modalidades contractuales que adquieren las personas trabajadoras al acceder al mercado laboral, 2008-2020 (en porcentaje sobre el total dentro de cada grupo de edad). Datos propios a partir de microdatos de la EPA.

²³ En 2019, los ingresos salariales medios para las personas menores de 35 años con contrato indefinido eran de 1725,69 euros mensuales, mientras que para las personas con contrato temporal eran de 1377,32 euros: una diferencia en términos absolutos de 348,37 euros mensuales, es decir, un 20,19 por ciento. Cálculos propios a partir de microdatos de la EPA.

²⁴ Entre 2008 y 2019, el salario real experimentó una caída de 5,48 puntos porcentuales para las personas de entre 16 y 34 años con contrato indefinido, 9,93 puntos porcentuales para las personas de entre 16 y 34 años con contrato temporal, y 4,32 puntos porcentuales para las personas de 35 años en adelante con contrato indefinido. El único grupo que experimentó una pequeña subida fueron las personas de 35 años en adelante con contrato temporal. Cálculos propios a partir de microdatos de la EPA de salarios.

²⁵ Gráfico 7. Evolución del poder adquisitivo de los salarios según estrato de edad (2010-2019; 2010=100). Cálculos propios a partir de microdatos de la EPA de salarios.

²⁶ Cálculos propios a partir de datos de AMECO. Disponibles aquí: https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/indicators-statistics/economic-databases/macro-economic-database-ameco_en

²⁷ Con independencia de la edad, el 73,32 por ciento de las personas despedidas entre febrero de 2020 y julio de 2021 tenían un contrato temporal. El 59,58 por ciento de los empleos destruidos fueron de personas menores de 34 años, a pesar de que estas personas representan solo un 24,6 por ciento del total de la población trabajadora. Del total de personas jóvenes despedidas, el 62,6 por ciento tenía contratos temporales. Cálculos propios a partir de datos de la Seguridad Social, afiliados: personas afiliadas a último día del mes por grupos de edad y género. Disponibles aquí: <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/EstadisticasPresupuestosEstudios/Estadisticas/EST8/EST10/EST305/EST308>

²⁸ La pérdida de empleo masculino de menores de 34 años fue 167.265 puestos menos, mientras que la destrucción de empleo para las mujeres menores de 34 fue 233.813 puestos menos. Cálculos propios a partir de datos de la Seguridad Social: personas afiliadas a último día del mes por grupos de edad y género. Disponibles aquí: <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/EstadisticasPresupuestosEstudios/Estadisticas/EST8/EST10/EST305/EST308>

²⁹ Cálculos propios a partir de datos de la Seguridad Social Afiliados: personas afiliadas a último día del mes por grupos de edad y género (febrero = 100). Disponibles aquí: <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/EstadisticasPresupuestosEstudios/Estadisticas/EST8/EST10/EST305/EST308>

³⁰ Evolución de afiliación por grupos de edad, entre febrero de 2020 y septiembre de 2021, base febrero 2020 = 100. Cálculos propios. Disponibles aquí: <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/estadisticas/contratos/estadisticas-nuevas/2021/septiembre.html>

³¹ Entre marzo y agosto de 2021, la contratación indefinida para menores de 35 años fue de 188.294 puestos de trabajo. Sin embargo, se realizaron 3.249.902 contratos temporales para este grupo de edad, lo que significa que se ha registrado un 93,8 por ciento de contratos temporales para menores de 35 años, frente a un 6,2 por ciento de indefinidos. Cálculos propios a partir de datos de la Seguridad Social, afiliados a último día del mes. Disponible aquí: <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/estadisticas/contratos/estadisticas-nuevas/2021/septiembre.html>

³² En el colectivo de jóvenes, el paro registrado entre menores de 25 años presenta una bajada de 17.120 personas: un 6,52 por ciento menos que en julio. Asimismo, la tasa de temporalidad para este grupo de edad ha aumentado del 67,9 por ciento en el segundo trimestre de 2021 al 76,7 por ciento en el tercer trimestre de 2021. Cálculos propios a partir de microdatos de la EPA.

³³ Personas cuya ganancia salarial está por debajo de dos tercios de la ganancia mediana. Del total de personas en situación de pobreza laboral, los menores de 35 años representaban el 38,8 por ciento en 2019. Cálculos propios a partir de microdatos de la EPA.

³⁴ En 2019, la tasa de pobreza laboral en las personas trabajadoras menores de 34 años era del 29,47 por ciento. Para las personas menores de 24 años era del 50,30 por ciento. Cálculos propios a partir de microdatos de la EPA.

³⁵ En 2019, el 68,3 por ciento de las personas menores de 30 años en situación de pobreza laboral tenía un contrato temporal. Si profundizamos según subgrupos, las tasas de pobreza laboral de las personas jóvenes con edades comprendidas entre 16 y 19 años y entre 20 y 24 años y contratos temporales, superan el 50 por ciento (65,9 por ciento y 51,3 por ciento, respectivamente). Cálculos propios a partir de microdatos de la EPA.

³⁶ Tasa de pobreza laboral por edades, 2006 – 2019 (en % sobre cada grupo de edad) Cálculos propios a partir de microdatos de la EPA.

³⁷ En el primer trimestre de 2009, la tasa de cobertura por desempleo de menores de 35 años era del 46 por ciento, mientras que en 2020 bajaba al 36 por ciento. A partir de los 35 años, los datos para los mismos periodos son del 82 por ciento frente al 78 por ciento. Para realizar este cálculo se ha tomado el total de personas en paro (y no solo asalariadas). Los datos sobre personas beneficiarias provienen de trimestralizar los datos mensuales de la Estadística de Prestaciones por Desempleo (registro administrativo) y personas en paro recogidos en la EPA (encuesta).

³⁸ Evolución de la cobertura por desempleo, primer trimestre de 2009 – primer trimestre de 2020 (en % sobre cada grupo de edad) Los datos sobre personas beneficiarias provienen de trimestralizar los datos mensuales de la Estadística de Prestaciones por Desempleo (registro administrativo) y personas en paro recogidos en la EPA (encuesta).

³⁹ Para realizar esta comparativa se han analizado dos grupos de jóvenes con características similares y divididos por género. Dichas características han sido: 1) edades comprendidas entre 20 y 29 años; 2) educación superior; 3) cualquier rama formativa, excepto ingenierías (por ser ramas muy masculinizadas); y 4) menos de un año de experiencia. Cálculos propios a partir de microdatos de la EPA.

⁴⁰ Evolución de la temporalidad y la parcialidad de la población joven (de 20 a 29 años) con nivel educativo superior y menos de un año de experiencia, por género, 2008 – 2019 (en % sobre el total de cada género). Cálculos propios a partir de microdatos de la EPA.

⁴¹ Tasa de temporalidad por edad y origen, tercer trimestre de 2021 (en % sobre cada colectivo) Cálculos propios a partir de microdatos de la EPA de stock.

⁴² Tasa de temporalidad por ocupación del segundo trimestre de 2021. Las ocupaciones elementales incluyen limpieza y asistencia en el hogar, actividades agropecuarias, pesqueras y forestales, minería, construcción, industria manufacturera y transporte, ayuda de preparación de alimentos, venta ambulante de servicios y afines, recolección de desechos y otras ocupaciones elementales. Cálculos propios a partir de microdatos de la EPA de stock.

⁴³ Tasa de temporalidad según nivel de estudios y edad, tercer trimestre de 2021 (en % sobre cada grupo de edad) Cálculos propios a partir de microdatos de la EPA de stock.

⁴⁴ Relación de nivel de estudios alcanzado y salario anual de personas de entre 25 y 59 años y nivel de estudios de la madre. Cálculos propios a partir de datos obtenidos de la ECV 2019.

⁴⁵ Datos obtenidos por Ariane Aumaitre, Investigadora en el Instituto Universitario Europeo a partir de la encuesta de condiciones de vida (Base 2008 = 0. Variación de índice de Gini dentro de cada grupo de edad).

⁴⁶ Gorjón, L., Osés, A., de la Rica, S., y Villar, A., *The long-lasting scar of bad jobs in the Spanish labour market, ISEAK Working Paper 2021/3*, 2021. Disponible en: <https://iseak.eu/documentos/el-efecto-cicatriz-de-la-precariadad-laboral-como-afecta-al-futuro-de-la-juventud-en-espana/>.

⁴⁷ En 2008 era necesario pasar, de media, por 8,9 contratos atípicos antes de poder firmar un contrato fijo. En 2017 fueron necesarios 14,6 contratos precarios. Ahora se pasan, de media, 35 meses más que en 2008 con contratos precarios antes de llegar a tener uno fijo a tiempo completo (97 meses en total). No se puede negar que se ha producido un efecto de igualación entre fijos y temporales, pero no por una mejora de las condiciones de los temporales, sino por un empeoramiento de las condiciones de los contratos fijos, tanto en términos de inestabilidad (alta rotación) como de inseguridad (posibilidad de despido). Algo más de una de

cada tres personas con contrato fijo a tiempo completo es despedida antes de cumplir 12 meses en ese empleo (en 2013 era 1 de cada 4). Cárdenas, L. y Villanueva. (, P.,). "Flexibilization at the Core to Reduce Labour Market Dualism: Evidence from the Spanish Case'Case", en *British Journal of Industrial Relations*, 2020. Disponible en: doi: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/bjir.12541>

⁴⁸ En las indemnizaciones por despido objetivo corresponde a la persona trabajadora una indemnización de 20 días por año trabajado o parte proporcional. En el caso de los contratos temporales por obra y servicio o contrato eventual, las indemnizaciones son de 12 días por año trabajado (solo 8 días menos por año que un despido objetivo). Los contratos en prácticas, de formación o de interinidad no tienen indemnización.

⁴⁹ Tasas de desempleo y temporalidad en los países de la UE, 2020 (en % sobre el total de empleo) Cálculos propios a parte de EUROSTAT, Datos disponibles aquí: <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tps00073/default/table?lang=en> y aquí https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=une_rt_a&lang=en

⁵⁰ Los datos referidos al tejido empresarial se pueden encontrar aquí: <http://www.ipyme.org/es-ES/ApWeb/EstadisticasPYME/Documents/CifrasPYME-marzo2019.pdf>.

⁵¹ Temporalidad juvenil por comunidades autónomas, tercer trimestre de 2021 (en % sobre el total de cada grupo de edad) Cálculos propios a partir de microdatos de la EPA de stock.

⁵² Tasa de temporalidad juvenil (entre 16 y 34 años) y general por sectores de producción, tercer trimestre de 2021 (en % sobre el total para cada colectivo) Cálculos propios a partir de microdatos de la EPA de stock.

⁵³ Tasa de temporalidad por ocupación y grupo de edad, tercer trimestre de 2021 (en % sobre el total para cada colectivo) Cálculos propios a partir de micro datos de EPA stock.

⁵⁴ Tasa de temporalidad general por sectores de producción, tercer trimestre de 2021 (en % sobre el total de cada colectivo) cálculos propios a partir de microdatos de EPA de stock tercer trimestre de 2021

⁵⁵ Si bien es cierto que las tasas de temporalidad en el sector público son excesivamente elevadas (24,5 por ciento), incluso sobre el sector privado (31,6 por ciento). El grueso de la temporalidad sigue concentrándose en el sector privado, con un 74 por ciento de la temporalidad. Cálculos propios a partir de EPA de stock tercer trimestre de 2021.

⁵⁶ Tasa de temporalidad general por perfiles de ocupación, tercer trimestre de 2021 (en % sobre el total de cada colectivo) Cálculos propios a partir de microdatos de EPA de stock tercer trimestre de 2021

© Oxfam Intermón, noviembre de 2021

Este documento ha sido elaborado por Julia García. Los cálculos han sido trabajados por Íñigo Macías Aymar. La autora agradece la colaboración y comentarios del Consejo de la Juventud de España (CJE), Lilita Marcos, Ariane Aumaitre, Joan Coscubiela, Lucía Gorjón, Pablo Simón, Paloma Villanueva, Íñigo Macías, Raquel Checa, Miguel Alba, María Jose Agejas, Sofía Marroquín y Beatriz Novales.

Para más información sobre los temas tratados en este documento, por favor póngase en contacto con msambade@oxfamintermon.org

Esta publicación está sujeta a copyright, pero el texto puede ser utilizado libremente para la incidencia política y campañas, así como en el ámbito de la educación y de la investigación, siempre y cuando se indique la fuente de forma completa. El titular del copyright solicita que cualquier uso de su obra le sea comunicado con el objeto de evaluar su impacto. La reproducción del texto en otras circunstancias, o su uso en otras publicaciones, así como en traducciones o adaptaciones, podrá hacerse después de haber obtenido permiso y puede requerir el pago de una tasa. Debe ponerse en contacto con msambade@oxfamintermon.org

OXFAM

Oxfam es una confederación internacional de 19 organizaciones que trabajan juntas en más de 90 países, como parte de un movimiento global a favor del cambio, para construir un futuro libre de la injusticia que supone la pobreza. Para más información, escribir a cualquiera de las organizaciones o ir a www.oxfam.org

Oxfam Alemania (www.oxfam.de)
Oxfam América (www.oxfamamerica.org)
Oxfam Australia (www.oxfam.org.au)
Oxfam-en-Bélgica (www.oxfamsol.be)
Oxfam Brasil (www.oxfam.org.br)
Oxfam Canadá (www.oxfam.ca)
Oxfam Francia (www.oxfamfrance.org)
Oxfam GB (www.oxfam.org.uk)
Oxfam Hong Kong (www.oxfam.org.hk)
Oxfam IBIS (Dinamarca) (www.oxfamibis.dk)
Miembro observador:
KEDV (Oxfam Turquía)
Oxfam India (www.oxfamindia.org)
Oxfam Intermón (España) (www.oxfamintermon.org)
Oxfam Irlanda (www.oxfamireland.org)
Oxfam Italia (www.oxfamitalia.org)
Oxfam México (www.oxfamMexico.org)
Oxfam New Zealand (www.oxfam.org.nz)
Oxfam Novib (Países Bajos) (www.oxfamnovib.nl)
Oxfam Quebec (www.oxfam.qc.ca)
Oxfam Sudáfrica (www.oxfam.org)

www.oxfamintermon.org

