

SITUACIÓN DEL EMPLEO EN ESPAÑA

2º Semestre 2017 – Febrero 2018

Definición del Empleo en España:

PRECARIEDAD LABORAL

PARO ESTRUCTURAL

PÉRDIDA SALARIAL

POBREZA Y DESIGUALDAD

Urge un cambio de políticas económicas y de empleo



Secretaría de Políticas Sociales, Empleo y Seguridad Social

Gabinete Técnico Confederal

Enero 2018

SUMARIO

RESUMEN EJECUTIVO

1. El crecimiento económico no llega a las familias
2. Se crea empleo, pero muy precario
3. Cae el desempleo, pero persiste el más estructural
4. Los salarios, marginados de la recuperación
5. Las mujeres siguen sufriendo una peor situación relativa
6. Los niveles de pobreza y desigualdad son muy elevados
7. Revertir las últimas reformas laborales y atacar el fraude en la contratación es prioritario para erradicar la precariedad

RESUMEN EJECUTIVO

- La economía española ha mantenido en 2017 un ritmo muy importante de aumento del PIB, en el entorno del 3%, superior incluso al previsto a comienzos de año. Ha sido el cuarto año de crecimiento económico, y se prevé que continúe en 2018, aunque con una suave desaceleración. Estamos, pues, en plena fase expansiva, y las empresas han recuperado con creces los niveles de beneficio de antes de la crisis. **Se crea mucho empleo, pero de muy baja calidad**, por lo que su productividad es muy reducida. Es decir, **estamos repitiendo el patrón de crecimiento y creación de empleo de etapas anteriores, muy frágil**, de nefastas consecuencias cuando llegan dificultades económicas.
- Pese al aumento de la ocupación desde 2014, **seguimos teniendo 1,7 millones de empleos que antes de la gran crisis, y 1,8 millones de desempleados más**. Y, sobre todo, **ha empeorado la calidad del empleo existente, extendiéndose la precariedad en sus cada vez más variadas manifestaciones**.
- Como en otras salidas de crisis en España, los empleos temporales son los que crecen más, y **la tasa de temporalidad no para de crecer** (26,7%, 4,8 puntos más que a inicios de 2013). **La causa de este uso excesivo a la contratación temporal es el incumplimiento generalizado de la ley por parte de las empresas**, realizando extensivamente contratos temporales para cubrir puestos de naturaleza indefinida. Se trata, en consecuencia, de una situación de **fraude masivo, amparado en la ausencia de penalizaciones y controles efectivos**.
- Pero no solo la temporalidad del empleo ha empeorado. **Las reformas laborales de 2010, y sobre todo, la de 2012, han promovido una precariedad generalizada**: ha aumentado el empleo a tiempo parcial, eminentemente involuntario (57,3%), configurado prácticamente como un contrato “*a llamada*” con el que es imposible cualquier tipo de conciliación; solo 9 de cada 100 contratos firmados son de carácter indefinido; crece el peso de los contratos de duración muy reducida: (25,9%); el empleo indefinido es cada vez es más inestable, al incorporar figuras como el *contrato de apoyo a emprendedores*, más barato y precario que cualquier temporal (suponen ya el 12,8% del total de contratos).
- También han aparecido nuevas formas laborales que están generando condiciones de trabajo incluso peores, puesto que burlan las garantías mínimas que establecen los convenios colectivos, como las **empresas de multiservicios**, y expulsan a los trabajadores y a las trabajadoras del sistema básico de derechos laborales protección social (**falsos autónomos o freelance, plataformas digitales, etc.**). En suma, **crece el PIB, pero empeoran las condiciones laborales**.
- Como aspecto positivo, el crecimiento económico y el aumento del empleo produce una **notable reducción del desempleo**: hay 2,4 millones de desempleados menos que al inicio de 2013, y la tasa de paro ha descendido más de 10 puntos (del 26,9% al 16,5%). Aunque también cae el paro porque **se reduce la población activa, y en**

concreto, los activos jóvenes: en los últimos seis años se han perdido uno de cada cuatro activos menores de 35 años (-1,9 millones).

- Sin duda, la **circunstancia más negativa del desempleo en España es el fuerte peso del paro de larga duración**. Hay 1,9 millones de personas que llevan más de un año en situación de desempleo, uno de cada dos. De ellos, 1.365.500 llevan dos años o más (el 36,3% del total). Y también destaca negativamente la **elevada tasa de paro de los jóvenes** (36%, la segunda más elevada de toda la Unión Europea), que supone una condena para la capacidad de desarrollo presente y futura del país.
- Dos datos son relevantes para ilustrar la todavía muy elevada incidencia del desempleo en las familias. Aún hay **1.210.500 hogares con todos sus miembros en situación de desempleo y 585.000 que no perciben ninguna renta**, 768.800 y 205.100 más, respectivamente, de los que había antes del impacto de la crisis. Los datos muestran cómo la implementación de las políticas de austeridad de 2010 a 2013, lejos de ayudar a reconducir el problema, lo agravaron.
- El elevado y persistente nivel de desempleo, la reducción presupuestaria en las políticas activas de empleo desde 2011 y su ineficacia, y el recorte de prestaciones del gobierno del PP han provocado una **fuerte caída de su cobertura** (57,9% de los parados registrados, 23 puntos menos que en enero de 2010), que es **una de las causantes del aumento de los niveles de pobreza y de exclusión social en España en los últimos años**.
- Y **otra de las causas ha sido la caída salarial que se ha producido desde 2009, más de 7 puntos porcentuales de media hasta 2017**. Incluso en este último año, cuarto consecutivo en expansión económica, **los salarios han perdido dos puntos de poder adquisitivo, lo que resulta una anomalía histórica y una injusta perversión del sistema de determinación de rentas**.
- Esta contracción de los salarios reales ha sido –y aún es– el resultado de una estrategia deliberada, dirigida a abaratar los costes laborales a las empresas, y que en España **ha tenido como principal instrumento para aplicarla la reforma laboral de 2012**, que desequilibró de manera determinante la negociación colectiva en favor de las empresas. Además, **han sido los trabajadores y trabajadoras con menores rentas los que han sufrido en mayor medida la caída de los salarios reales**: para el 10% de trabajadores que tiene menores retribuciones han descendido de 2009 a 2016 un 13,8%.
- En conjunto, **se ha producido un fuerte trasvase de rentas de los asalariados a las empresas**. De 2008 a 2016 las rentas de los asalariados han caído en 26.900 millones de euros, mientras que los excedentes empresariales han aumentado en 5.900 millones de euros. En el caso de las **sociedades no financieras**, en el mismo período los salarios cayeron en 25.300 millones de euros, y los beneficios empresariales aumentaron en 21.900 millones

- Se han iniciado recientemente las conversaciones entre las organizaciones sindicales y empresariales para intentar consensuar unos criterios salariales comunes para 2018 y años siguientes, como parte de un posible **IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC)**. Con el objetivo de que los asalariados y asalariadas participen de los frutos de la actividad que ayudan a generar y ganen poder de compra, **UGT y CCOO proponen aumentos particularizados en cada ámbito de negociación, basados en la suma de dos referencias: de un lado, la productividad nominal prevista** (con un suelo de aumento situado en la previsión de inflación); **de otro, un aumento extraordinario para recuperar parte del poder de compra perdido desde el inicio de la crisis, que para 2018 han situado en el 1,5%. Incluyendo también cláusulas de revisión salarial.**

- Además, ambos sindicatos proponen aumentar sobre todo los salarios más bajos, para lo que plantean esencialmente que **el salario garantizado de convenio no sea inferior en ningún caso a 1.000 euros brutos al mes.** Las organizaciones empresariales no han explicitado aún su propuesta en materia salarial.

- La actual fase expansiva está volviendo a poner de relieve la **peor situación comparada en el mercado laboral de las mujeres respecto de los hombres.** La población activa femenina se está contrayendo, lo que resulta un fenómeno novedoso en nuestra economía; la creación de empleo y la reducción del desempleo es mayor para los hombres (aunque se están acortando los ritmos); el empleo generado para las mujeres es más temporal que el de los hombres; las mujeres siguen siendo las que de manera muy mayoritaria ocupan empleos a tiempo parcial (el 73,9%); la tasa de paro femenina es 3,3 puntos superior a la masculina (aunque se ha estabilizado en los dos últimos años); y **la brecha salarial sigue siendo muy elevada (22,9%),** reflejando no solo una distribución ocupacional diferente, sino la **persistencia de discriminaciones inaceptables.**

- ⇒ La devaluación salarial, el alto nivel de desempleo, la elevada precariedad del empleo creado y el recorte de las prestaciones sociales han provocado **un aumento de los niveles de pobreza y de exclusión social y un incremento de las desigualdades, que no remite con el crecimiento económico.** La población en riesgo de pobreza o exclusión social es ya del 27,9%. El **48,5% de las personas en situación de desempleo** está en riesgo de pobreza, y el **14,1% de los ocupados,** resultando especialmente llamativo cómo **aumentó este indicador de manera muy notoria después de la introducción de la reforma laboral de febrero de 2012.** España es el tercer país de la Unión Europea con mayor porcentaje de **trabajadores pobres,** solo por detrás de Rumanía y Grecia. En el caso de los menores de 16 años, la tasa de pobreza alcanza el 28,9%.

- **En todo ello han tenido una responsabilidad muy importante las últimas reformas laborales, y sobre todo la de 2012 aplicada unilateralmente por el Gobierno del PP, de la que se cumplirán seis años de vigencia este mes de febrero.** Como resultaba previsible a la vista de su contenido, la evidencia de los datos muestra que **la precariedad laboral, en sus distintas formas, ha aumentado desde entonces, y**

han aumentado la desprotección de los trabajadores y las trabajadoras y las desigualdades.

- Por todo ello, **hay que revertir esta situación, y la derogación de esta negativa reforma debe constituir el punto de partida imprescindible. En el mismo sentido, y en el marco del diálogo social con el Gobierno, UGT y CCOO hemos presentado un documento conjunto con nuestras propuestas para reducir la temporalidad del empleo, que pone el acento en atajar el elevado fraude existente en la contratación temporal, que es la razón esencial por la cual nuestro país mantiene tasas de temporalidad tan elevadas de manera sostenida.** Para ello, se plantea un amplio catálogo de medidas capaz de recuperar la causalidad en la contratación y, con ello, tasas de temporalidad en el entorno de la media europea.
- **Todo ello debe conducir a un modelo de crecimiento capaz de crear empleo de mayor calidad, más productivo, que permita generar más riqueza y que se transforme, vía mejores salarios, en un aumento del bienestar de los hogares.**

1. El crecimiento económico no llega a las familias

La economía española continúa en plena fase expansiva, a pesar de que se prevé una suave desaceleración en su ritmo para 2018. En todo caso, las perspectivas son buenas, en un contexto de bonanza generalizada de la economía europea y mundial que, aunque con ciertos riesgos (retirada paulatina de la política monetaria expansiva, impacto del proteccionismo y política comercial de EEUU, inestabilidad política en algunos países), que son en todo caso de menor calado que etapas anteriores.

El PIB español viene creciendo desde hace cuatro años, los tres últimos por encima del 3%. El ejercicio de 2017 se ha comportado mejor de lo previsto inicialmente, y terminará con un crecimiento medio del 3,1%, frente al 2,6% que se contemplaba en el escenario macroeconómico de los PGE para este año. Para 2018 se espera una cierta desaceleración, que el Gobierno sitúa (según sus últimas previsiones, enviadas a Bruselas en el *Plan presupuestario* para ese año) en el 2,3%, como consecuencia, de un lado, de la paulatina pérdida de relevancia de los factores que impulsaron la actividad en los últimos años (el favorable tipo de cambio del euro con el dólar, los bajos precios del petróleo y, especialmente, la inyección de liquidez del BCE, que aunque de manera muy progresiva y prudente, ya ha comenzado a replegarse), y de otro, del posible impacto negativo de la situación política en Cataluña¹.

En el ámbito internacional, las previsiones apuntan a un crecimiento del PIB mundial en 2018 en torno al 3,5%, y del 1,8% si se circunscribe a los países europeos, mejorando las expectativas respecto de las existentes el pasado año. Los organismos internacionales más relevantes (OCDE, FMI, BCE) advierten en todo caso de la necesidad de que, junto a reformas para ganar en eficiencia productiva, la política fiscal y la política salarial en Europa sean más expansivas, para reforzar el crecimiento y sustituir el impulso extraordinario de la política monetaria, que se está retirando.

En este sentido, resulta evidente que se ha producido un cierto cambio de discurso en los diagnósticos de estas influyentes instituciones, enmendando incluso muchas de sus propias posiciones, mantenidas desde 2010 de manera inflexible. No obstante, este relativo viraje se aprecia más en la parte explicativa de la situación actual que en la propositiva, resistiéndose a modificar de manera coherente sus recetas para reforzar el crecimiento, hacer las economías más eficientes y competitivas, impulsar un empleo de mayor calidad y, sobre todo, reducir los elevados niveles de pobreza y desigualdad existentes, que se ha tornado un problema estructural ineludible, tal y como viene destacando en sus últimos informes el FMI.

En este contexto, **las empresas españolas han recuperado ya, de manera global, los niveles de beneficio que tenían antes de la crisis**, y han ganado peso en el reparto de la renta nacional, en detrimento de la parte correspondiente a la remuneración de los asalariados.

¹ La Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal (AIReF) ha estimado que la crisis en Cataluña podría restar 0,4 puntos porcentuales en el crecimiento del PIB de España en 2018, teniendo en cuenta un escenario central, que podría elevarse hasta 1,2 puntos en el peor escenario, si se constatará una crisis institucional prolongada.

c1 - Previsiones macroeconómicas para España

	CONSENSO FUNCAS		GOBIERNO	
	2017	2018	2017	2018
PIB nominal	--	--	4,3	4,0
PIB real	3,1	2,6	3,1	2,3
Consumo privado	2,5	2,2	2,5	1,8
Consumo público	1,1	1,1	0,9	0,7
Inversión	4,7	3,9	4,2	3,4
Exportaciones	5,4	4,6	6,2	5,1
Importaciones	4,0	3,9	4,4	4,1
Empleo (Equivalente a Tiempo Completo)	2,8	2,3	2,9	2,4
Productividad del empleo (real)	0,3	0,3	0,2	0,0
Costes laborales	0,4	1,1	--	--
Tasa de paro (% sobre la población activa)	17,1	15,3	17,2	15,5
IPC	2,0	1,6	--	--
Deflactor del consumo privado	--	--	2,0	1,6
Déficit público (% PIB)	-3,1	-2,4	-3,1	-2,3
Deuda pública (% PIB)	--	--	98,1	96,8
PIB mundial	--	--	3,5	3,6
PIB eurozona	--	--	2,2	1,8

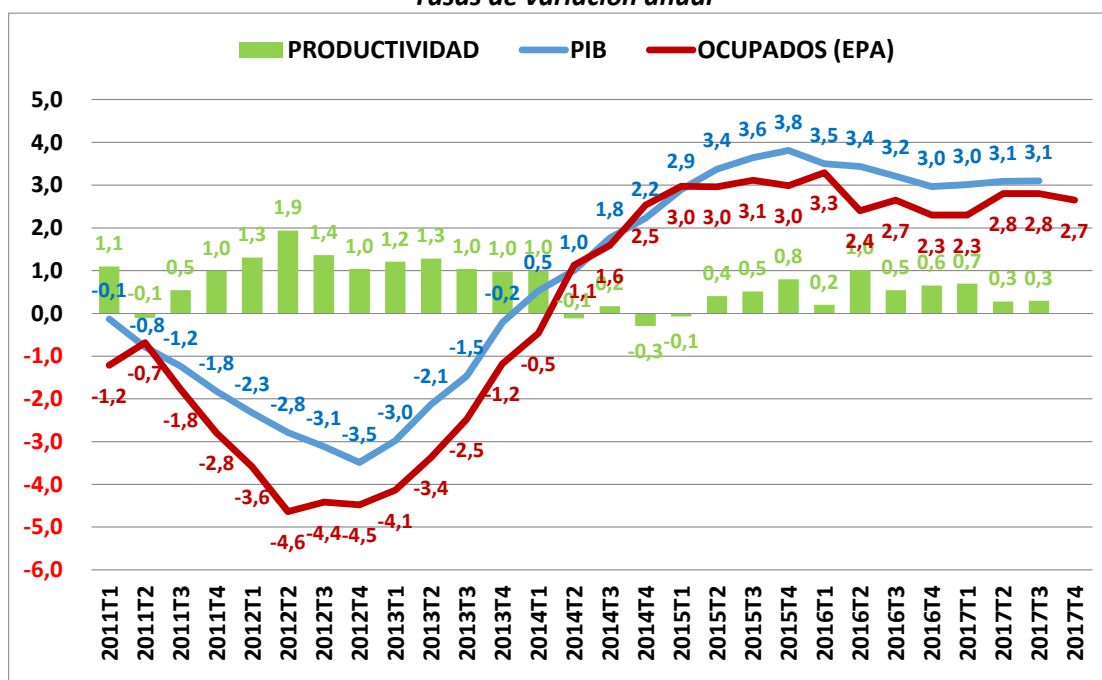
Datos en tasas de variación anual, salvo indicación en contrario

Fuente: Panel de previsiones de la economía española. Septiembre 2017 (FUNCAS) y Plan Presupuestario 2018 (16-10-17, Gobierno de España).

El crecimiento de la actividad en España sigue trasladándose de manera muy intensa a creación de empleo, como suele suceder en nuestra economía, registrando tasas de aumento muy similares. Por ello, **la productividad aparente por trabajador crece muy poco**, incluso nada, según las últimas estimaciones del Gobierno para 2018.

g1 - PIB, empleo y productividad

Tasas de variación anual



Fuente: CNTR y EPA (INE)

Se mantiene (incluso reforzado) el patrón de creación de empleo mostrado desde el inicio de esta nueva fase expansiva, caracterizado por una **muy elevada elasticidad respecto del PIB**. Esto quiere decir que el empleo es muy sensible a las variaciones de la actividad, aumentando mucho en las fases de expansión, como la actual; pero como contrapartida, también se destruye de manera muy intensa cuando se entra en períodos recesivos.

Esta es una característica tradicional de la economía española derivada del fuerte peso que poseen sobre el crecimiento algunas actividades que son muy intensivas en trabajo (como la construcción o la hostelería) y de la **extrema facilidad de contratación y despido que existe en nuestro país**, con contratos temporales o a tiempo parcial (o ambas cosas a la vez) de bajos salarios y con un coste de mantenimiento y de extinción muy bajo. Es decir, empleos poco productivos, de baja calidad,

Que España esté creando mucho empleo ahora, por tanto, es sin duda positivo, puesto que el desempleo es el principal problema socioeconómico del país. Pero **se necesita empleo de mayor calidad, más productivo, para que permita generar más riqueza y para que se transforme, vía mejores salarios y una mayor estabilidad laboral, en un aumento del bienestar de los hogares.**

2. Se crea empleo, pero muy precario

La recuperación del crecimiento económico desde el primer trimestre de 2014 ha traído consigo la creación de 2 millones de empleos. Pese a ello, en el cuarto trimestre de 2017 aún hay 1,7 millones de empleos menos que en el cuarto de 2007, antes de la crisis. Si se tienen en cuenta solo los ocupados asalariados, desde el primer trimestre de 2014 han aumentado en casi 2 millones, de los cuales 963.000 han sido indefinidos y algo más de un millón temporales. Eso supone aún un déficit respecto del último trimestre precrisis de prácticamente 1,2 millones de puestos de trabajo, 156.000 de carácter indefinido y un millón temporal (*Gráfico 2*).

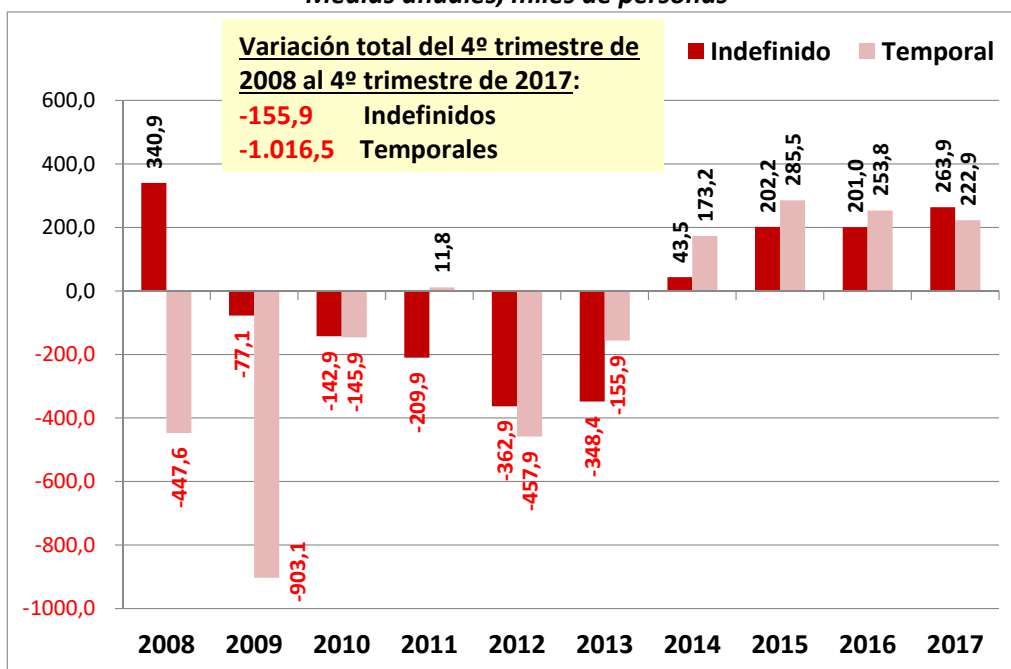
En definitiva, se está creando mucho empleo, y a un ritmo muy elevado, pero aún necesitamos más. El objetivo de aumentar el número de ocupados sigue siendo una prioridad económica y social. Pero igualmente **necesitamos que ese empleo sea de calidad, estable y productivo**, como mejor garantía para que aumente la riqueza nacional, se pueda distribuir de manera más justa y mejore la calidad de vida de toda la ciudadanía.

Lamentablemente, **el empleo creado en esta fase de crecimiento económico que se ha iniciado en 2014 es esencialmente precario**. De hecho, se crea tanto empleo porque es precario y de baja productividad. Además de los problemas tradicionales que ya arrastraba la economía española –y que nunca se solucionaron–, **la reforma laboral de 2012 creó las condiciones perfectas para que la precariedad laboral se extendiera y fuera la base de la expansión del empleo. Y es lo que está sucediendo.**



G2 - Evolución del empleo por tipo de contrato

Medias anuales, miles de personas

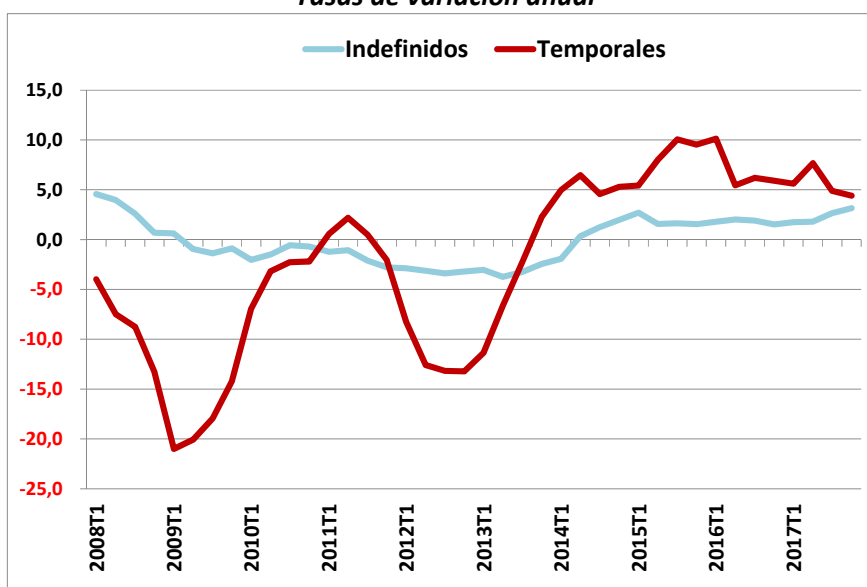


Fuente: EPA. INE

De entrada, como en otras salidas de crisis en España, los empleos temporales son los que crecen más. En esta ocasión, el empleo temporal lleva desde el tercer trimestre de 2013 registrando tasas anuales de variación comparativamente mejores que el empleo indefinido, si bien la diferencia se ha ido atenuando en los últimos tiempos. Los últimos datos (del cuarto trimestre del año) muestran que los indefinidos crecen a un ritmo del 3,2%, mientras los temporales aumentan a una tasa del 4,4% (Gráfico 3).

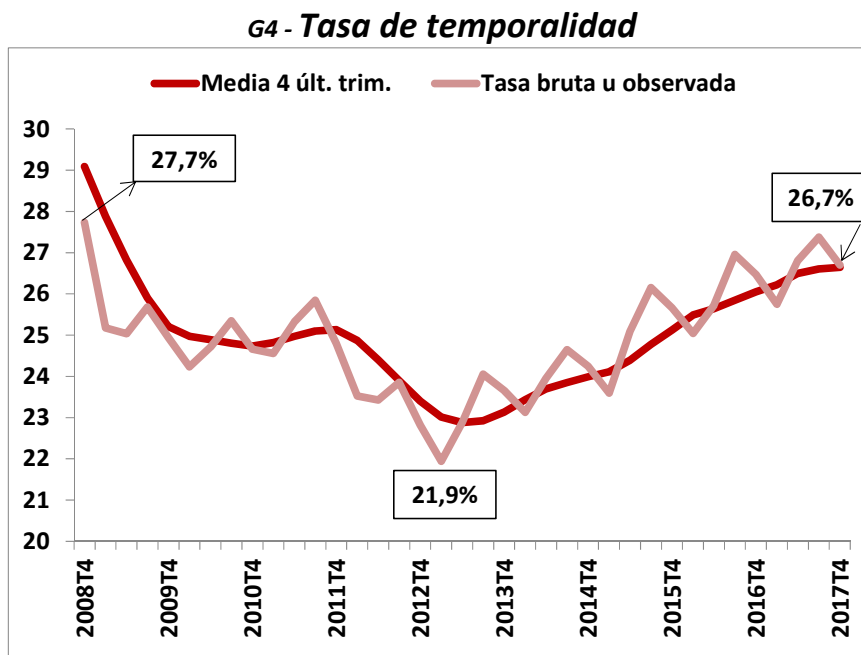
G3 - Crecimiento del empleo por tipo de contrato

Tasas de variación anual



Fuente: EPA. INE

Por eso **ha vuelto a aumentar de manera muy acusada la tasa de temporalidad**. En el primer trimestre de 2013 había caído hasta el 21,9%, su nivel más bajo desde 1988; en el cuarto de 2017 se sitúa en el 26,7%. El año 2017 ha sido el que ha registrado la mayor tasa de temporalidad desde 2008. Tomando las tasas de temporalidad medias de los últimos cuatro trimestres (para eliminar los vaivenes estacionales) se observa cómo el aumento tendencial de la misma es continuo desde el segundo trimestre de 2013 (*Gráfico 4*).



Fuente: Gabinete Técnico Confederal UGT a partir de EPA (INE).

Seguimos inmersos en una situación de manifiesto abuso de la contratación temporal, que no ha sido capaz de romper ninguna reforma laboral hasta ahora, y que la realizada por el Gobierno del PP en 2012 parece haber alentado. **Desde la entrada en vigor de esa reforma laboral de 2012, prácticamente 2 de cada tres empleos creados han sido de carácter temporal**. La dinámica es conocida: las empresas aprovechan el escaso control de la legislación vigente para realizar contratos temporales para puestos de trabajo con vocación de permanencia en la empresa, y que por tanto debieran ser cubiertos con contratos indefinidos.

Se trata de **un comportamiento anómalo en el contexto europeo**, que no se justifica ni por la estructura productiva (o, al menos, no esencialmente), ni por la estacionalidad de algunas actividades, ni por la estructura o tamaño empresarial, ni por la regulación específica de los contratos. **Es, sencillamente, un problema de fraude extendido y consentido en la utilización de los contratos de duración determinada**, que no se produce en el resto de la Unión Europea.

La temporalidad afecta en mayor medida a los jóvenes, y disminuye al aumentar la edad. **Pero el problema en España está lejos de ser exclusivo de los trabajadores y las trabajadoras de menor edad**. El abuso es generalizado, e incluso la diferencia relativa respecto de la media de la zona euro aumenta con la edad. Así, la tasa de temporalidad para los menores de 25 años es en España del 74,1% y en la zona euro

del 54% (un 37,2% superior en nuestro país). Para los mayores de 50 años, las tasas son del 14,2% para España y del 7,1% para el conjunto de la zona euro (un 100% superior en España).

c2 – Tasas de temporalidad por edades y sexo

II-2017

	Zona Euro			España		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
15 a 24	54,0	54,1	53,8	74,1	72,7	75,7
25 a 49	15,2	14,3	16,1	28,2	27,1	29,4
50 a 64	7,1	6,9	7,3	14,2	14,0	14,5

	Diferencia España - Zona Euro (ptos. Porcentuales)			Diferencia España - Zona Euro (%)		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
15 a 24	20,1	18,6	21,9	37,2	34,4	40,7
25 a 49	13,0	12,8	13,3	85,5	89,5	82,6
50 a 64	7,1	7,1	7,2	100,0	102,9	98,6

Fuente: Gabinete Técnico Confederal UGT a partir de Eurostat.

Lo cierto es que, si la masiva pérdida de empleo temporal durante los años de la crisis redujo la tasa de temporalidad, **ahora ha vuelto a incrementarse, y con ello el diferencial de España respecto de la media europea, que es de 13 puntos porcentuales**, lejos de los 20 puntos que mantenía en el año 2005, pero de todas formas muy elevado, indicativo de un **problema estructural** que afecta a prácticamente todas las ramas de actividad y a todas las ocupaciones.

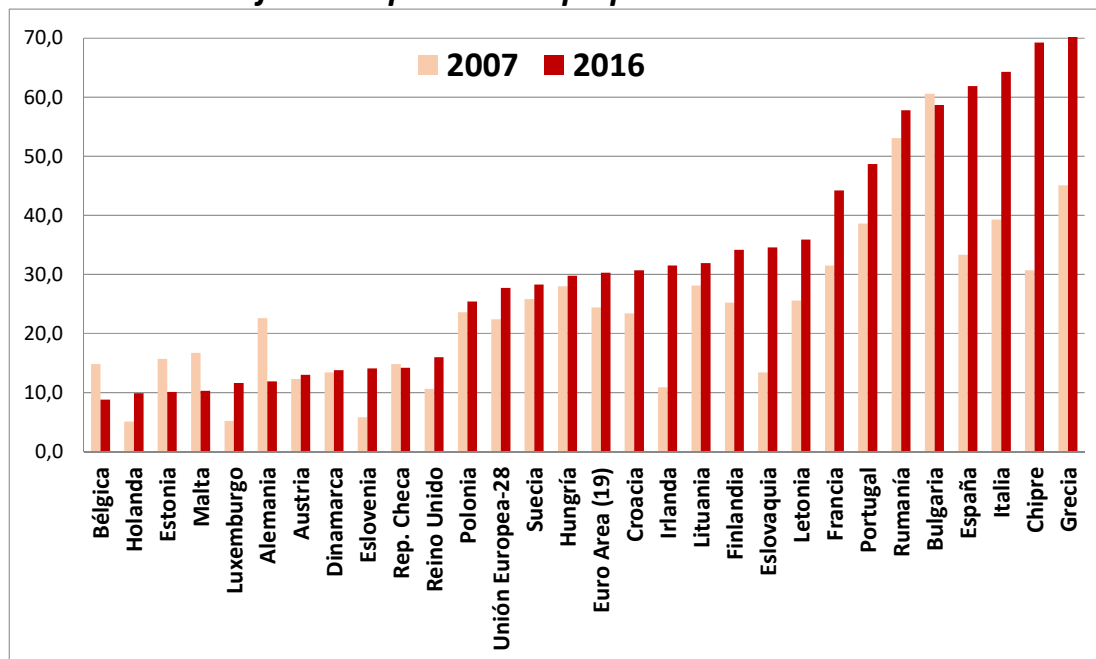
Pero la precariedad del empleo no se manifiesta solo en la elevada temporalidad del mismo. **Las distintas reformas laborales desde 2010, y sobre todo, la de 2012, han promovido una precariedad generalizada**, que tiene otras manifestaciones que van más allá de la temporalidad (que como hemos visto, además aumenta).

El empleo a tiempo parcial es una de esas 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 más del 16% en el primer tramo de 2014), para descender de nuevo paulatinamente con la recuperación del crecimiento económico. En el tercer trimestre de este año descendió por primera vez del 15% desde el mismo trimestre de 2012, y en el cuarto trimestre, aunque ha repuntado, se ha mantenido por debajo (14,8%).

El tiempo parcial puede ser una fórmula que compatibilice una necesaria flexibilidad para las empresas con la voluntad de las personas trabajadoras de conciliar otras actividades vitales (estudios, maternidad/paternidad, cuidados familiares, etc.). Pero **ese 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.**



g5 - Porcentaje de empleo a tiempo parcial involuntario en la UE

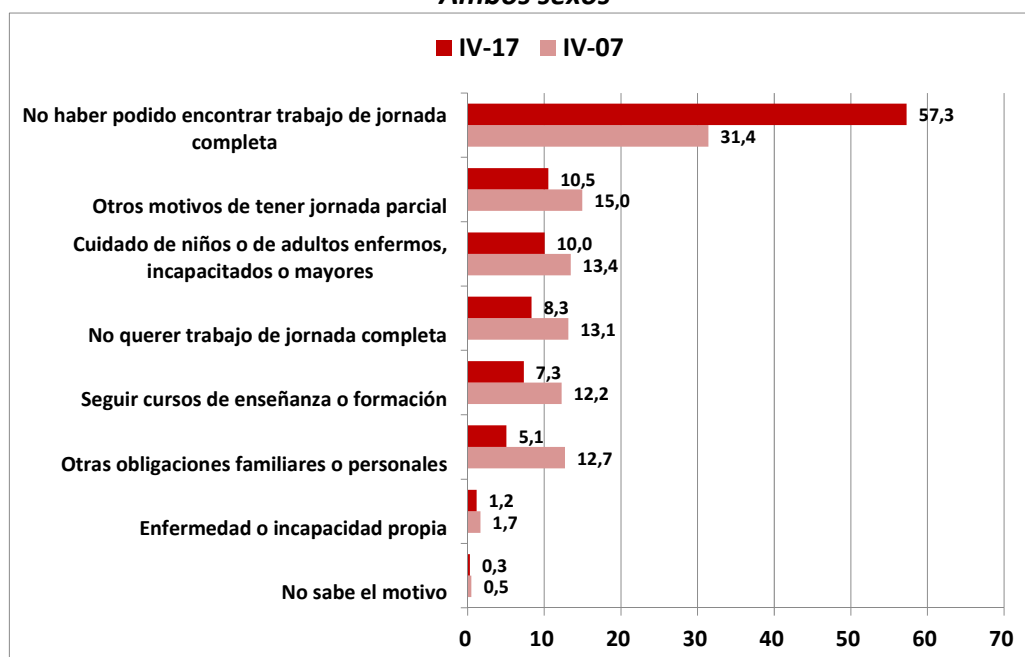


Fuente: Eurostat

Por eso la principal característica del empleo a tiempo parcial en España es que es eminentemente *involuntario*: los trabajadores lo aceptan porque no encuentran un empleo a jornada completa. Es, por tanto, una situación de lo que se conoce como *subempleo*, puesto que esos asalariados y asalariadas trabajan menos horas de las que desean y están dispuestos a desarrollar. El 61,9% de los ocupados a jornada parcial se encontraban en 2016 en esa situación (Eurostat), obligados a trabajar a jornada parcial. En 2007 este porcentaje era del 33,3%. (Gráfico 5)

g6 - Motivos por los que el trabajador tiene un empleo a tiempo parcial

Ambos sexos



Fuente: EPA. INE



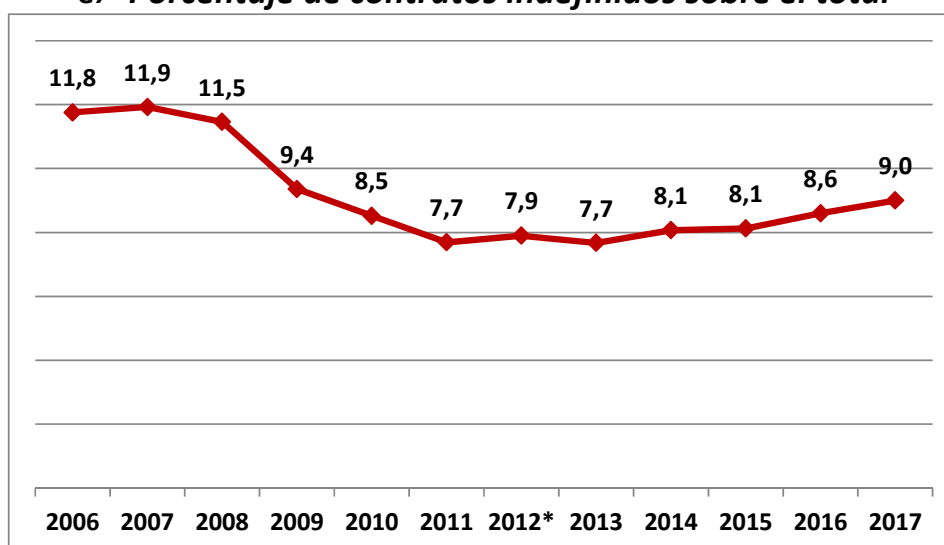
Los últimos datos de la EPA (cuarto trimestre de 2017) muestran que el 57,3% de los trabajadores a tiempo parcial son involuntarios. Y frente a esta circunstancia muy mayoritaria, el resto, que deberían ser las que dieran sentido a la naturaleza del contrato a tiempo parcial, son llamativamente minoritarias. Por ejemplo, **solo el 7,3% de los ocupados a jornada parcial alega su utilización porque sigue cursos de enseñanza o formación, y un 10% dice que es para atender el cuidado de niños, enfermos o mayores.**

Este reparto involuntario del trabajo está llevando a una **reducción del número de horas efectivamente trabajadas por cada ocupado**, que ha caído en 81,9 horas al año desde 2002, en 29,9 horas desde 2008 e, incluso, en 10,9 horas desde 2013, pese al crecimiento económico registrado de 2014 a 2017². Este es un reparto del empleo ineficiente, puesto que implica un aumento del llamado *subempleo* y, en definitiva, del empleo precario y poco productivo.

Todo ello es indicativo de que **el contrato a tiempo parcial en nuestro país es un contrato fallido, que se ha convertido en un instrumento de precariedad laboral.**

Analizando los datos de contratación, también se aprecia el elevado nivel de precariedad reinante. **Los contratos indefinidos siguen sin ganar peso sobre el total de manera relevante, y tan solo suponen 9 de cada 100 contratos concertados.**

g7 - Porcentaje de contratos indefinidos sobre el total



* Para 2012 se han excluido los datos de los contratos de empleados de hogar, que se comenzaron a incluir en enero de ese año, y que explican un pico excepcional: con ellos, el dato es del 10,1%.

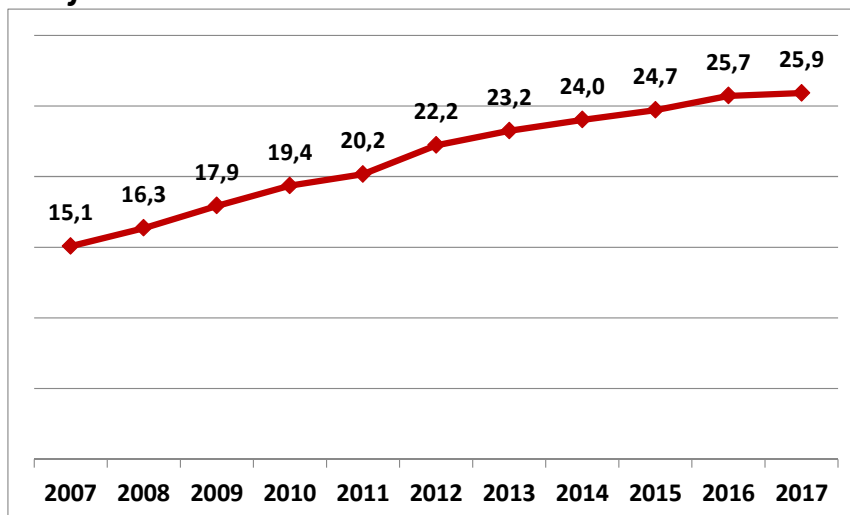
Fuente: SEPE. Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Y, sobre todo, 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 2017 son el 25,9%, es decir, más de uno de cada cuatro.**

² Para 2017, datos hasta el tercer trimestre. Contabilidad Nacional Trimestral.



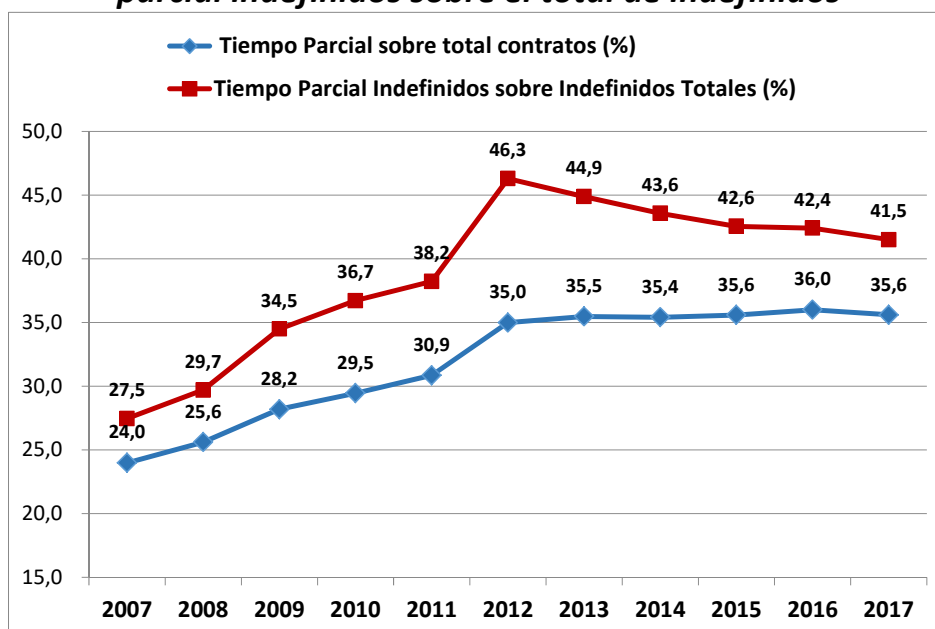
68 - Porcentaje de contratos de duración de 7 días o menos sobre el total



Fuente: SEPE. Ministerio de Empleo y Seguridad Social

En 2017 se ha reducido muy ligeramente el **peso de los contratos a tiempo parcial sobre el total** (cuatro décimas, del 36% al 35,6%). Pero sigue siendo una proporción muy elevada, teniendo en cuenta que hace diez años era el 24%. Igualmente, y por quinto año consecutivo, se ha reducido el porcentaje de los **contratos a tiempo parcial de carácter indefinido sobre el total de indefinidos** (han pasado del 42,4% al 41,5%), pero está muy por encima del 27,5% que suponían en 2007.

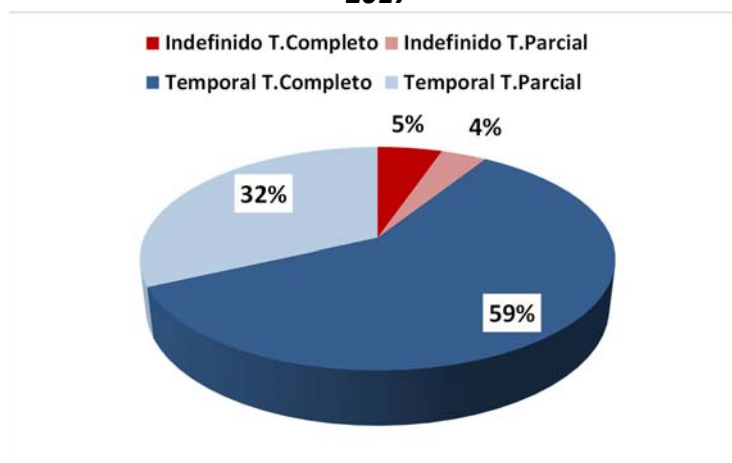
69 - Porcentaje de contratos a tiempo parcial sobre el total y a tiempo parcial indefinidos sobre el total de indefinidos



Fuente: SEPE. Ministerio de Empleo y Seguridad Social

En conjunto, en 2017 solo el 5% de los contratos concertados en 2017 fue indefinido a tiempo completo.

G10 – Estructura de la contratación por tipo y jornada 2017



Fuente: SEPE. Ministerio de Empleo y Seguridad Social

La excesiva temporalidad, la elevada rotación laboral y la parcialidad involuntaria son las caras más visibles del aumento de la precariedad del empleo en nuestro país. Pero no son las únicas. La precariedad laboral tiene cada vez más rostros, y se hace más difusa, configurando un mercado de trabajo crecientemente ineficiente, inseguro y desigual.

También el empleo indefinido es cada vez más precario. Hace mucho que tener un contrato indefinido no es garantía en absoluto ni de estabilidad laboral ni de salarios suficientes³; una situación que se ha incrementado con la introducción de modalidades contractuales que, aún siendo catalogadas como de carácter indefinido, incorporan características propias de los contratos temporales y precarios. Es el caso del llamado *contrato de apoyo a emprendedores*, que al incorporar un año de período de prueba con coste de rescisión nulo, resulta en la práctica un contrato temporal de un año, más barato y precario que cualquiera de los temporales legalmente establecidos.

El uso de este contrato ha pasado de representar el 5,4% del total de la contratación indefinida un año después de su creación (en 2012) al 12,8% en 2017.

c3 – Contratos de apoyo a emprendedores

	Contratos de emprendedores	% emprendedores / indefinidos total
2012	77.260	5,4
2013	78.721	6,9
2014	98.751	7,3
2015	129.385	8,6
2016	177.572	10,4
2017	246.835	12,8

Fuente: SEPE. Ministerio de Empleo y Seguridad Social

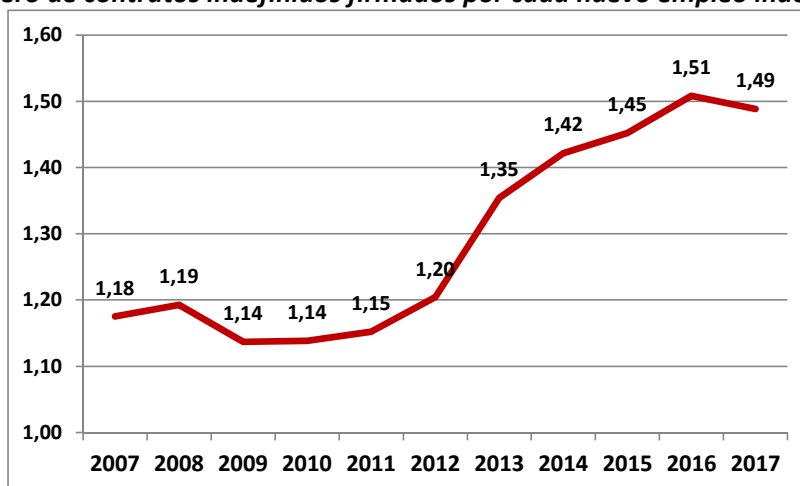
³ Según un análisis del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, con datos de marzo de 2012 a enero de 2016, casi cuatro de cada diez contratos indefinidos firmados no duran más de un año (el 36,5%).



En conjunto, las cifras anteriores reflejan la **creciente inseguridad que afecta también a la contratación de carácter indefinido**. En España, en contra del tradicional discurso de gobiernos y organizaciones defensoras de la desregulación permanente, **rescindir los contratos indefinidos es muy fácil; demasiado. En los últimos diez años (con datos de 2017 hasta noviembre) se han realizado en España 6,2 millones de despidos de contratos indefinidos (unos 625.000 de media al año)**. Eso supone una cifra cercana a la mitad de contratos indefinidos que se han firmado al año, 1,4 millones de media (exactamente el 43,8%).

Ello se refleja también en un **aumento de la rotación de estos contratos supuestamente estables**. En 2009, para crear un empleo estable se necesitaban 1,1 contratos de carácter indefinido; en 2017 se necesitan 1,5.

g11 – Rotación del empleo indefinido
Número de contratos indefinidos firmados por cada nuevo empleo indefinido



Fuente: Gabinete Técnico Confederal UGT a partir de SEPE (MEYSS) y EPA (INE)

A todo ello hay que sumar el negativo impacto de **nuevas formas laborales que están generando condiciones de trabajo incluso peores**, en la medida que burlan las garantías mínimas que establecen los convenios colectivos.

Así sucede con la actividad de las **empresas de multiservicios**, que están *tirando a la baja* las condiciones laborales de miles de trabajadoras y trabajadores, y que **son ya una de las peores vías de precarización laboral**. Son empresas creadas exclusivamente para abaratar los costes laborales a costa de los derechos de la clase trabajadora. Según los datos del Registro de Convenios (REGCON), se puede estimar en **más de 60.000 el número de trabajadores afectados por empresas multiservicios**, cuyas condiciones laborales se regulan en 256 convenios. No obstante, esta cifra está con toda seguridad muy por debajo de la real, ya que el número de trabajadores y trabajadoras que emplean suele crecer de manera muy notable conforme estas empresas las distintas actividades a las que se dedican.

Y también merece especial atención en este sentido **el impacto de los nuevos modelos de negocio basados en la llamada “economía de plataformas”** y las nuevas formas de

organización empresarial que surgen al abrigo de la economía digital, que están contribuyendo a incrementar aún más el mencionado deterioro del mercado de trabajo. La inestabilidad e inseguridad en el empleo; la reducción de los salarios; la reducción de los derechos laborales; el empeoramiento de las condiciones de trabajo; la aparición de importantes carencias y lagunas en su protección social; el incremento de los riesgos para la salud y seguridad; o la imposibilidad para conciliar la vida laboral con la privada; son solo algunos de los resultados que se están produciendo como derivada perversa de las transformaciones tecnológicas, que ya están padeciendo cientos de miles de trabajadores en nuestro país, y que se está cobrando protagonismo como uno de los factores causantes de desigualdades y pobreza.

En definitiva, la precariedad laboral se está extendiendo. Y, sin embargo, nuestra economía y las personas lo que necesitan son buenos empleos, de calidad. Porque si se crean empleo muy precarios y poco productivos (como ahora está sucediendo), los salarios que llevan aparejados son muy bajos, y apenas si permiten subsistir a los trabajadores y trabajadoras que los perciben, ni mantener unas expectativas razonables de mejora del nivel de vida. **Crece el PIB (y menos de lo que podría), pero no mejoran las condiciones laborales y de vida de la mayoría de la población.**

Y también porque sabemos ya por experiencia que, cuando lleguen de nuevo dificultades (y la lógica del capitalismo dice que llegarán), **el empleo de mala calidad que ahora se crea de manera tan cuantiosa se destruirá de la misma manera, incluso más intensamente. Como pasó de 2008 a 2013.**

Después de haber pasado una depresión de seis años de duración, 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 (servicios públicos, infraestructuras), y de imponernos dos reformas e innumerables cambios legales puntuales en el sistema de relaciones laborales, resulta que **estamos replicando el modelo de salida de las crisis de otras etapas, que tan nefastos resultados tuvo a medio y largo plazo. Esta recuperación vuelve a tener los pies de barro, y está convirtiendo en estructurales dos situaciones incompatibles con un progreso sostenible y justo: la precariedad laboral y la desigualdad económica.**

3. Cae el desempleo, pero persiste el más estructural

El crecimiento económico y la creación de empleo conllevan lógicamente la **reducción del número de personas en situación de desempleo**, que cae en términos anuales desde el cuarto trimestre de 2013. Ahora se reduce a un ritmo anual del 11,1%. En el cuarto trimestre de 2017 hay 3,77 millones de desempleados, 2,2 menos que en el primero de 2014 (cuando comenzó a crecer el PIB), y **la tasa de paro ha descendido 9,4 puntos** (del 25,9% al 16,5%). Está en los niveles más bajos desde el cuarto trimestre de 2008.

c4 – Evolución del desempleo por principales características

Miles de personas

	2007T4	2014T3	2017T4	Variación 2007T3 a 2017T3		Variación 2014T3 a 2017T3	
				Absoluta	Porcentual	Absoluta	Porcentual
TOTAL	1.806,2	5.427,7	3.731,7	1.925,5	106,6	-1.696,0	-31,2
Por sexos							
Hombres	894,4	2.793,5	1.820,6	926,2	103,6	-972,9	-34,8
Mujeres	1.047,6	2.634,2	1.946,0	898,4	85,8	-688,2	-26,1
Por edades							
De 16 a 19 años	164,1	183,6	140,2	-23,9	-14,6	-43,4	-23,6
De 20 a 24 años	285,2	684,0	418,0	132,8	46,6	-266,0	-38,9
De 25 a 29 años	311,7	665,4	456,2	144,5	46,4	-209,2	-31,4
De 30 a 34 años	272,8	692,2	423,7	150,9	55,3	-268,5	-38,8
De 35 a 39 años	217,6	739,2	446,9	229,3	105,4	-292,3	-39,5
De 40 a 44 años	222,3	676,0	463,5	241,2	108,5	-212,5	-31,4
De 45 a 49 años	185,5	654,6	460,8	275,3	148,4	-193,8	-29,6
De 50 a 54 años	139,1	539,6	424,7	285,6	205,3	-114,9	-21,3
De 55 a 59 años	97,3	424,8	354,0	256,7	263,8	-70,8	-16,7
De 60 a 64 años	45,2	161,4	170,4	125,2	277,0	9,0	5,6
De 65 a 69 años	1,0	5,8	7,3	6,3	630,0	1,5	25,9
70 y más años	0,2	1,1	1,0	0,8	400,0	-0,1	-9,1
Por nivel de formación alcanzado*							
Analfabetos	--	46,7	28,3	--	--	-18,4	-39,4
Estudios primarios incompletos	--	167,2	94,8	--	--	-72,4	-43,3
Educación primaria	--	638,3	378,5	--	--	-259,8	-40,7
Primera etapa de educación secundaria y similar	--	2.118,7	1.497,5	--	--	-621,2	-29,3
Segunda etapa de educación secundaria, con orientación general	--	702,0	520,6	--	--	-181,4	-25,8
Segunda etapa de educación secundaria con orientación profesional (incluye educación postsecundaria no superior)	--	515,4	395,6	--	--	-119,8	-23,2
Educación superior	--	1.239,4	851,4	--	--	-388,0	-31,3

(*) La clasificación del desempleo por nivel de formación alcanzado comienza en el primer trimestre de 2014. Por eso se toma ese trimestre como referencia de partida del período de crecimiento económico, en lugar del cuarto de 2013, que sería homogéneo con los otros trimestres del cuadro.

Fuente: EPA. INE

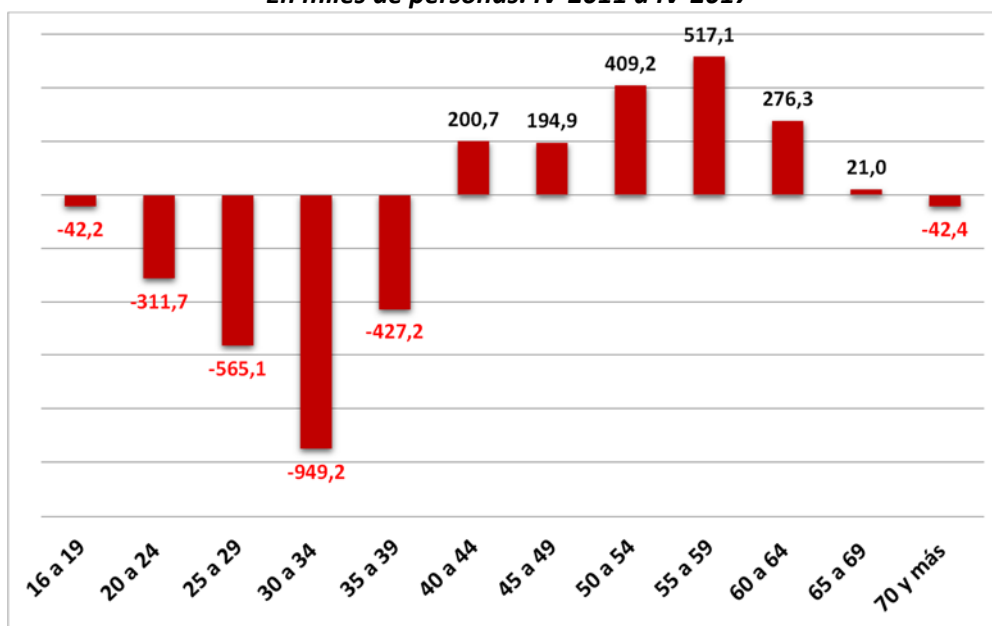
Pero, además de por la creación de empleo, el desempleo se está reduciendo con mayor intensidad porque **continúa cayendo la población activa**, es decir, el número de personas en edad de trabajar disponibles para hacerlo. **Desde el tercer trimestre de 2011 el descenso ha sido de 675.300 (un 2,9%)**. En el cuarto trimestre de 2017 ha registrado un aumento interanual por primera vez tras nueve trimestres consecutivos descendiendo (0,08%).

Esta caída de la población activa se concentra en los grupos de edad más jóvenes. En los últimos seis años el número de activos menores de 35 años ha descendido en casi 1,9 millones (casi uno de cada cuatro), mientras que entre los que tienen de 40 a 64 años ha aumentado en 1,6 millones (un 13,7%). (Gráfico 12).

Este descenso de población trabajadora ha facilitado estadísticamente la caída del desempleo, pero también ha reducido la capacidad productiva del país, y con ello, la capacidad de generar ingresos suficientes para sostener el sistema de protección social y para desarrollar las políticas de progreso que precisa España.



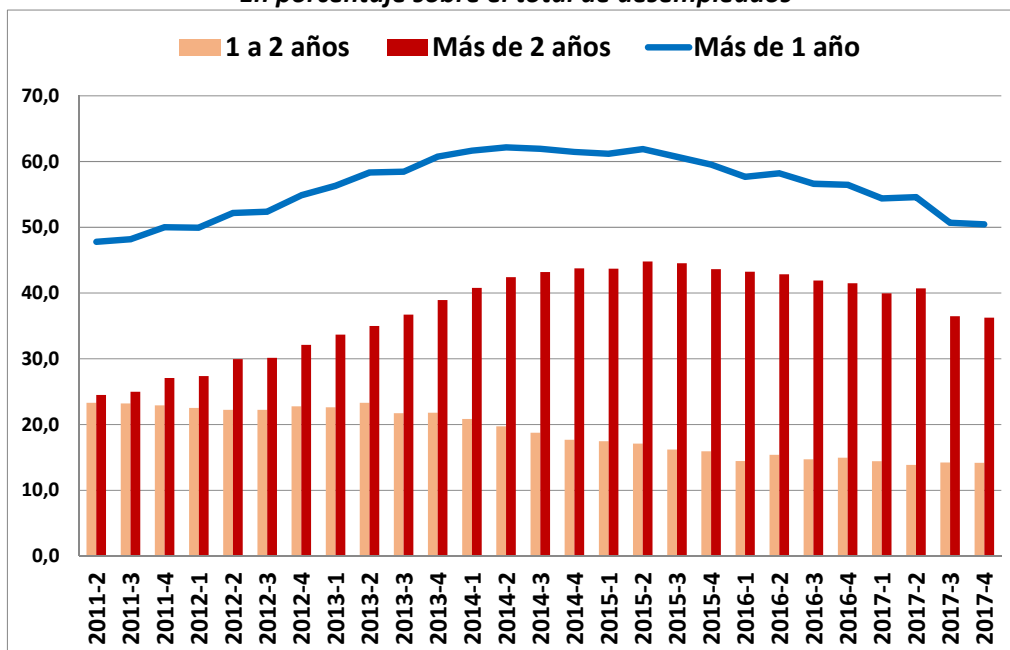
G12 - Evolución de los activos por edad
En miles de personas. IV-2011 a IV-2017



Fuente: EPA. INE

Pero la circunstancia más negativa que caracteriza el desempleo en España es el fuerte peso del paro de larga duración. El desempleo se ha hecho cada vez más estructural, porque las políticas aplicadas no son capaces de facilitar un empleo a aquellos que se encuentran en condiciones más complicadas de empleabilidad.

G13 - Evolución del paro de larga duración
En porcentaje sobre el total de desempleados



Fuente: EPA. INE

En el primer trimestre de 2014 la cifra de desempleados que llevaban más de un año buscando empleo alcanzó su máximo histórico: 3.657.600 personas. Un trimestre más tarde alcanzó el máximo en porcentaje sobre el total de desempleados: el 62,1%. Desde entonces se ha ido reduciendo, pero las cifras aún son desoladoras. Hay 1,9 millones de personas que llevan más de un año en situación de desempleo, uno de cada dos; de ellos, 1.365.500 llevan dos años o más en desempleo (el 36,3% del total).

c5 – Tasas de paro de menores de 25 años y general en la UE
Porcentaje sobre la población activa de cada grupo de edad. III Trim. 2017

	15 a 24 años	15 a 64 años	Diferencia en puntos	Diferencia en %
Rumanía	16,9	4,9	12,0	244,9
Rep. Checa	8,7	2,8	5,9	210,7
Polonia	14,7	4,8	9,9	206,3
Italia	32,3	10,8	21,5	199,1
Reino Unido	13,0	4,5	8,5	188,9
Portugal	24,2	8,7	15,5	178,2
Hungría	11,3	4,1	7,2	175,6
Bélgica	19,1	7,3	11,8	161,6
Malta	10,4	4,1	6,3	153,7
Croacia	22,8	9,1	13,7	150,5
Luxemburgo	13,7	5,5	8,2	149,1
Eslovaquia	19,7	8,0	11,7	146,3
Francia	22,3	9,3	13,0	139,8
Bulgaria	13,9	5,9	8,0	135,6
Chipre	23,9	10,2	13,7	134,3
Suecia	14,8	6,4	8,4	131,3
Irlanda	16,1	7,1	9,0	126,8
UE	16,6	7,5	9,1	121,3
España	36,0	16,5	19,5	118,2
Dinamarca	12,9	6,0	6,9	115,0
Zona Euro	18,3	8,8	9,5	108,0
Letonia	17,6	8,7	8,9	102,3
Estonia	10,9	5,4	5,5	101,9
Grecia	40,1	20,4	19,7	96,6
Austria	10,5	5,5	5,0	90,9
Alemania	7,0	3,7	3,3	89,2
Holanda	8,4	4,5	3,9	86,7
Finlandia	14,1	7,8	6,3	80,8
Lituania	12,0	6,8	5,2	76,5
Eslovenia	10,8	6,4	4,4	68,8

Fuente: Gabinete Técnico Confederal de UGT a partir de Eurostat

Hay que hacer mención al elevado desempleo de los jóvenes. La tasa de paro de los menores de 20 años es del 50,4%, y la de quienes tienen de 20 a 24 años es del 32,7% (datos EPA del cuarto trimestre de 2017). Con datos de Eurostat (tercer trimestre), la tasa de paro de los menores de 25 años es del 36%, la segunda más elevada de toda la Unión Europea tras la de Grecia. Paro elevado y una exacerbada precariedad en el empleo dibujan un panorama laboral para nuestros jóvenes inaceptable para una

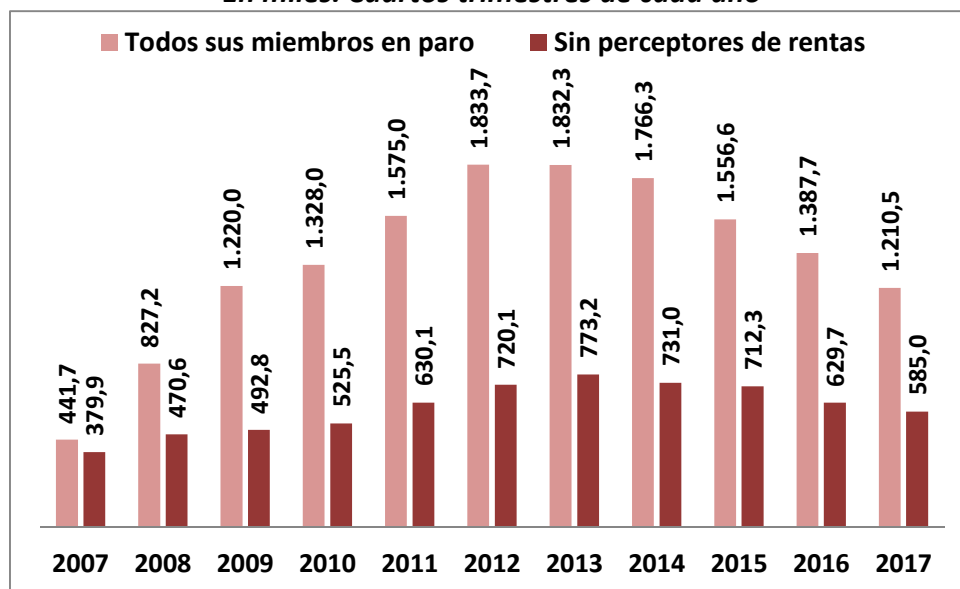
economía desarrollada, y que supone una condena para la capacidad de desarrollo presente y futura del país.

Con todo, es necesario tener en cuenta que la desmesurada tasa de paro de los jóvenes en España no es sino el reflejo de un desempleo estructuralmente más elevado que en Europa para todas las categorías de población. El hecho de que la tasa de paro juvenil sea notoriamente más elevada que la tasa general es algo habitual en todos los países de nuestro entorno, y responde a la mayor dificultad teórica de encontrar un empleo con reducida o nula experiencia profesional. Así, el país de la UE que refleja una menor discrepancia es Eslovenia, en el que la tasa de paro de los jóvenes es un 69% superior a la general. La mayor diferencia se da en Rumanía, con un 245%. En España esta diferencia es del 118% (36% frente a 16,5%), en el entorno de la media de la zona euro (108%) y de la UE (121,3%). Lo realmente llamativo es el elevado nivel de las tasas en el caso español, que refleja un problema de funcionamiento del mercado laboral que no solo tiene que ver con los trabajadores y las trabajadoras de edades más tempranas, sino con todos.

Por otro lado, la elevada temporalidad y precariedad del empleo de los jóvenes hace que sea muy volátil y especialmente sensible a las fases del ciclo económico. Por eso, del mismo modo que en la anterior etapa recesiva se destruyó mucho empleo en estos grupos de edad y el desempleo creció de manera muy acusada, ahora en la nueva fase de expansión también aumenta mucho su ocupación y se reduce el desempleo con similar intensidad.

Así, si la tasa de paro general ha caído 9,6 puntos porcentuales desde el primer trimestre de 2014, la de los menores de 25 años lo ha hecho en 20 puntos, con diferencia el grupo que más ha mejorado su posición relativa.

G14 – Hogares con todos sus miembros en situación de desempleo y hogares sin perceptores de rentas
En miles. Cuartos trimestres de cada año



Fuente: EPA. INE

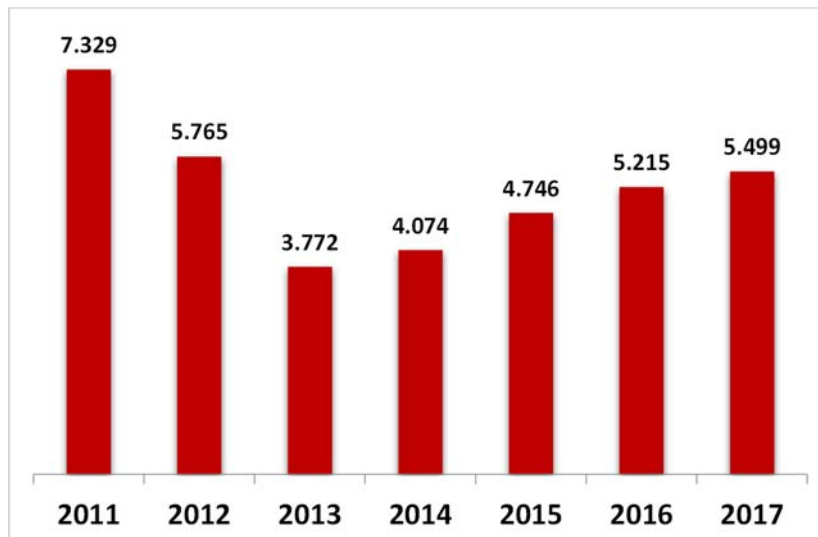
Dos últimos datos son relevantes para ilustrar la todavía muy elevada incidencia del desempleo en las familias. Aún hay **1.210.500** hogares con todos **sus miembros en situación de desempleo y 585.000 que no perciben ninguna renta**, y aunque en ambos casos se han reducido desde 2014 por la creación de empleo, **siguen siendo 768.800 y 205.100 más, respectivamente, de los que había en 2007**, antes del impacto de la crisis. Resulta ilustrativo comprobar cómo la implementación de las políticas de austeridad de 2010 a 2013, lejos de ayudar a reconducir el problema, lo agravaron (*Gráfico 14*).

Pero, a pesar de esta alarmante evolución del desempleo, **la dotación presupuestaria para las políticas activas de empleo ha caído de 2010 a 2017 en 2.255 millones de euros**.

Para 2017 el presupuesto que aglutinaba las partidas de políticas activas de empleo, se dotó con 5.499 millones, un 5,4% más que en 2016, pero muy insuficiente para las necesidades en esta materia de nuestro país, cuyo mayor problema es la elevada tasa de paro estructural y de larga duración. Además, este incremento no se destina esencialmente a mejorar los servicios públicos de empleo, sino que se concentra en el pago de las bonificaciones a las cotizaciones a la seguridad social por contratación. Esta partida crece un 11,6%, hasta 1.825 millones, lo que supone un tercio del conjunto de políticas activas, aumentando cada año su peso en el total.

g15 - Presupuesto inicial para políticas activas de empleo

Millones de euros

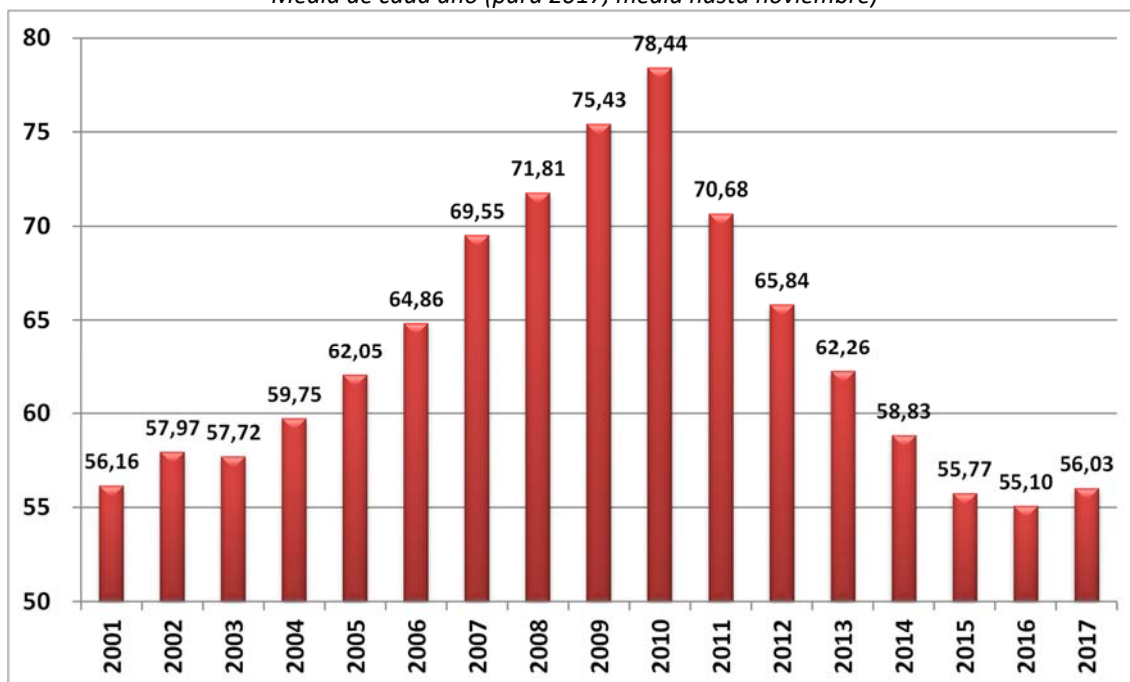


Fuente: SEPE. Ministerio de Empleo y Seguridad Social

La persistencia del desempleo, la ineficacia de las políticas activas, y el recorte de prestaciones y endurecimiento de las condiciones de acceso a las mismas que llevó a cabo el gobierno del PP en julio de 2012, han provocado una **fuerte caída de su cobertura**, que se encuentra en niveles mínimos. En 2017 se ha frenado la tendencia descendente registrada durante seis años consecutivos, pero en el mes de noviembre **solo el 57,9% de los parados registrados en el mes de noviembre cobraban algún tipo de prestación. Son 23 puntos menos que en enero de 2010, cuando la cobertura fue máxima.** (*La media de cobertura en 2017 es, hasta noviembre, del 56%. Gráfico 14*).



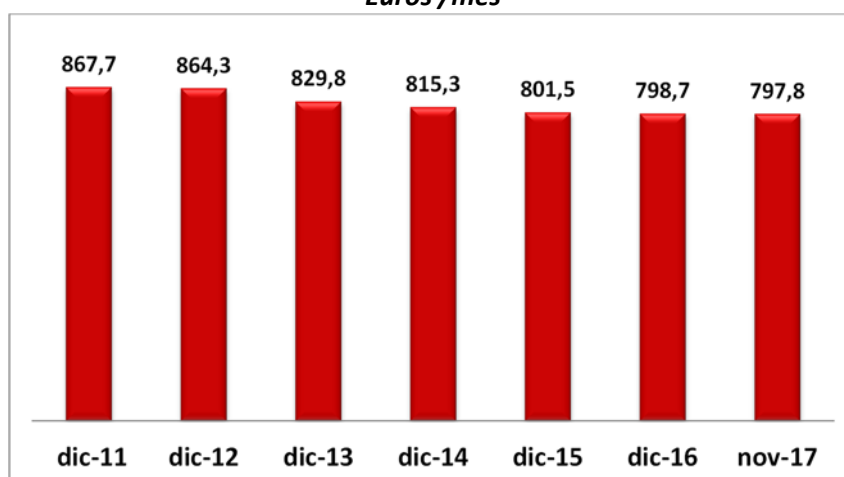
G16 - Tasa de cobertura de las prestaciones por desempleo
Porcentaje sobre el total de parados registrados con experiencia laboral
 Media de cada año (para 2017, media hasta noviembre)



Fuente: SEPE. Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Además, **continúa cayendo la cuantía del gasto medio por beneficiario**. En noviembre de 2017 es 69,9 euros inferior al registrado en diciembre de 2011 (*Gráfico 15*). Este descenso del gasto por desempleado no solo ha aumentado la desprotección de los trabajadores, sino que **ha provocado una caída adicional de los ingresos de la Seguridad Social**, al reducirse las cotizaciones por desempleo.

G17 - Gasto medio por beneficiario de prestaciones por desempleo
 Euros /mes



Fuente: SEPE. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

El descenso de la cobertura global del sistema de prestaciones, tanto en extensión como en intensidad, es uno de los causantes del aumento de los niveles de pobreza y de exclusión social en España en los últimos años.

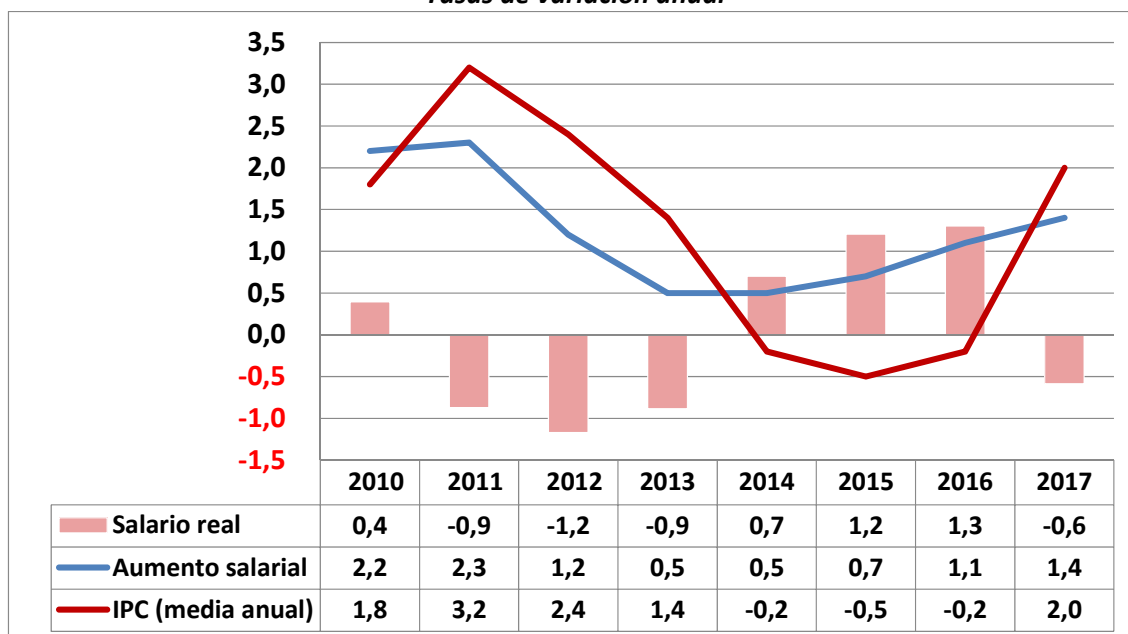
4. Los salarios, marginados de la recuperación

Una de las causas esenciales por las cuales el crecimiento económico no se está traduciendo en una mejora de la calidad de vida de la mayoría de los hogares y por la que no se están reduciendo los niveles de pobreza es la **no recuperación de las rentas salariales**. De 2009 a 2013 se produjo una intensa devaluación salarial, pero la llegada del crecimiento económico no se ha traducido en una mejora paralela del poder de compra salarial, como sí sucedió en otras etapas de recuperación económica.

Este es quizá uno de los rasgos más inquietantes del modelo de crecimiento que se ido construyendo en nuestro país: la falta de correlación entre el incremento de la actividad y de los beneficios empresariales, por un lado, y el poder de compra de las trabajadoras y los trabajadores, por el otro. Y ello se debe en gran medida al perverso efecto de los cambios que se han llevado a cabo de manera unilateral en la negociación colectiva, donde se realiza el reparto primario de la renta, otorgando un poder desmesurado a las empresas y rompiendo en consecuencia el equilibrio esencial que debe caracterizar todo proceso de negociación para que derive en resultados eficientes y equitativos.

Lo sucedido en 2017 es sintomático de lo comentado. A pesar de que el PIB ha crecido en el conjunto del año un 3,1%, de que el empleo crece a una tasa muy cercana del 2,7%, y que las empresas llevan varios años aumentando de manera muy generalizada (y cuantiosa) sus beneficios, **los salarios han vuelto a perder poder de compra**. Los salarios de convenio han crecido un 1,4%, mientras los precios de consumo lo han hecho un 2%, con lo que el resultado es una pérdida de 0,6 puntos porcentuales.

G18 - Aumentos salariales en la negociación colectiva, IPC y salarios reales
Tasas de variación anual



*En 2017, datos hasta septiembre

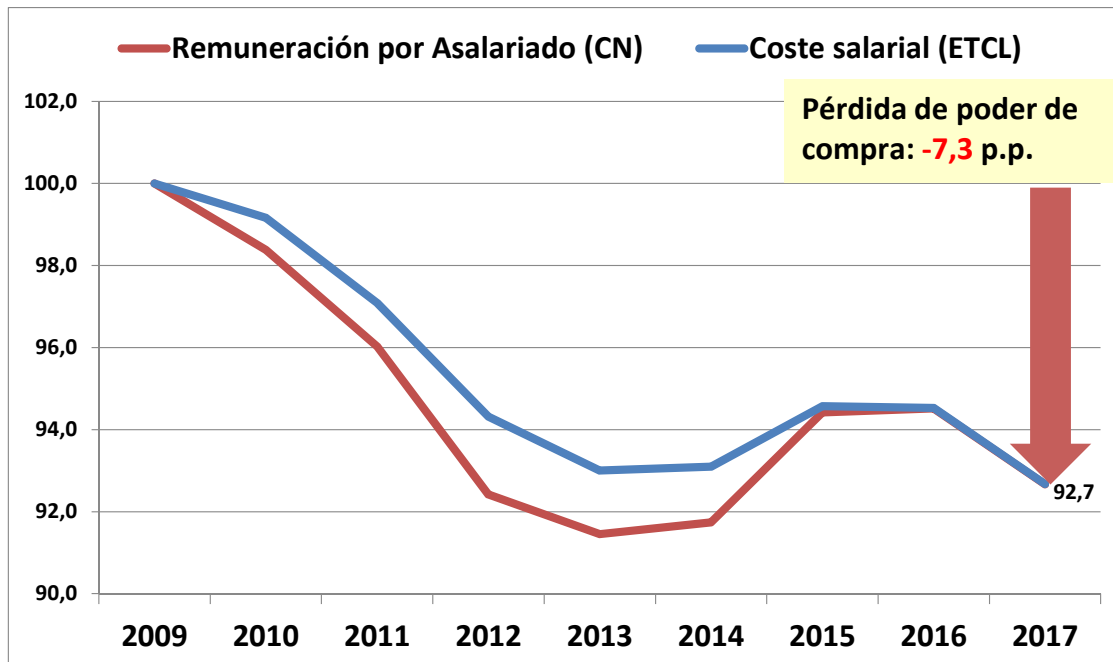
Fuente: Gabinete Técnico Confederal UGT a partir de Ministerio de Empleo y Seguridad Social e IPC (INE)

Hay que tener en cuenta que **la pérdida de poder de compra de los salarios de convenio en una etapa de crecimiento económico supone una anomalía histórica**. En los últimos treinta años solo sucedió en tres: 1994, 1995 y 2008. Pero con diferencias de contexto importantes respecto de 2017, puesto que en 1994 y 1995 apenas se acababa de salir de la dura recesión de 1993 y la creación de empleo era incipiente, y 2008 fue el primer año de la *Gran Recesión*, con unas expectativas alarmantes, que lamentablemente se confirmaron durante seis años seguidos. Por el contrario, 2017 ha sido el cuarto año consecutivo de crecimiento, y se espera una continuación de la situación de bonanza para 2018.

Si se observan otros indicadores salariales que representan mejor la evolución conjunta de las rentas salariales que las subidas de convenio (incluyen la totalidad de conceptos salariales, no solo el salario base que figura en la tablas de los convenios), la pérdida es más gravosa. Tomando tanto la remuneración por asalariado de la Contabilidad Nacional, como el coste salarial medio de la Encuesta de Costes Laborales (en ambos casos con datos hasta el tercer trimestre del año), **la pérdida en 2017 se eleva a dos puntos porcentuales**.

Lo sucedido este año no hace sino agravar la **devaluación salarial** que se viene produciendo desde 2009, que se puede cuantificar en **más de siete puntos porcentuales desde 2009**.

G19 - Variación del poder adquisitivo de los salarios
2009 = 100



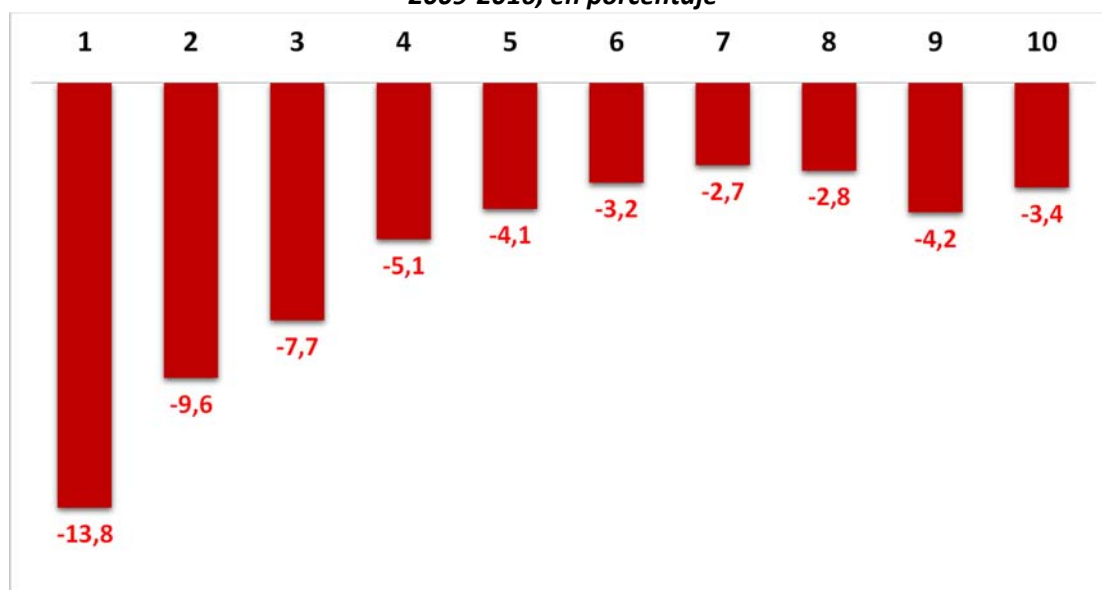
Fuente: Gabinete Técnico Confederal de UGT a partir de ETCL, CN e IPC (INE).

La existencia de (extraordinaria) de una inflación negativa de 2014 a 2016 permitió que los salarios ganaran algo de poder de compra en esos años, pero la normalización de la inflación en 2017 ha vuelto a poner de relieve la debilidad de los incrementos retributivos de los asalariados, reduciendo de nuevo su capacidad adquisitiva.

Los datos ofrecidos por el *Decil del salario principal*, explotación anual derivada de la EPA, y con datos hasta 2016, permiten visualizar la evolución de los salarios por tramos de población según sus ingresos, resultando que **han sido los trabajadores y trabajadoras con menores rentas los que han sufrido en mayor medida la caída de los salarios**, bien de manera directa, porque han modificado sus condiciones retributivas aprovechando las facilidades de actuación en los convenios colectivos que otorgó la reforma laboral, bien porque han visto como pasaban, de manera involuntaria, de tener un contrato a jornada completa a uno de jornada parcial, con la inherente reducción de sus remuneraciones.

Los datos son ilustrativos: **el 10% de trabajadores con menores retribuciones ha visto cómo sus salarios reales (una vez descontado el impacto de los precios) han caído de 2009 a 2016 un 13,8%; el segundo 10% que menos gana ha perdido un 9,6%; el tercero, un 7,7%**. La pérdida media hasta 2016 según esta encuesta ha sido del 4,4%. En definitiva, **han sido los trabajadores y las trabajadoras con menores ingresos los que han sufrido el mayor ajuste, contribuyendo a generar un incremento de las desigualdades y de las situaciones de exclusión social y pobreza relativa**.

***G20 - Pérdida de poder adquisitivo de los salarios por decil de población*
2009-2016, en porcentaje***



(*) El número 1 representa al 10% de población con menores ingresos y el 10% con mayores ingresos
Fuente: Gabinete Técnico Confederal UGT a partir de EPA e IPC (INE)

Esta evolución salarial, unida a la pérdida de empleo del período 2008-2013, y a la expansión paralela de los beneficios de las empresas, ha determinado una **caída de la participación de la remuneración de los asalariados sobre la Renta Nacional⁴** (del 54,6% en 2008 al 53,1% en 2016 (el mismo porcentaje en 2017 con datos hasta el tercer trimestre), mientras que las rentas de las empresas, de los autónomos y de la propiedad aumentaron su peso. Aún mayor ha sido el descenso de la participación de

⁴ Datos al coste de los factores, es decir, sin tener en cuenta los impuestos sobre la producción y las importaciones y las subvenciones.

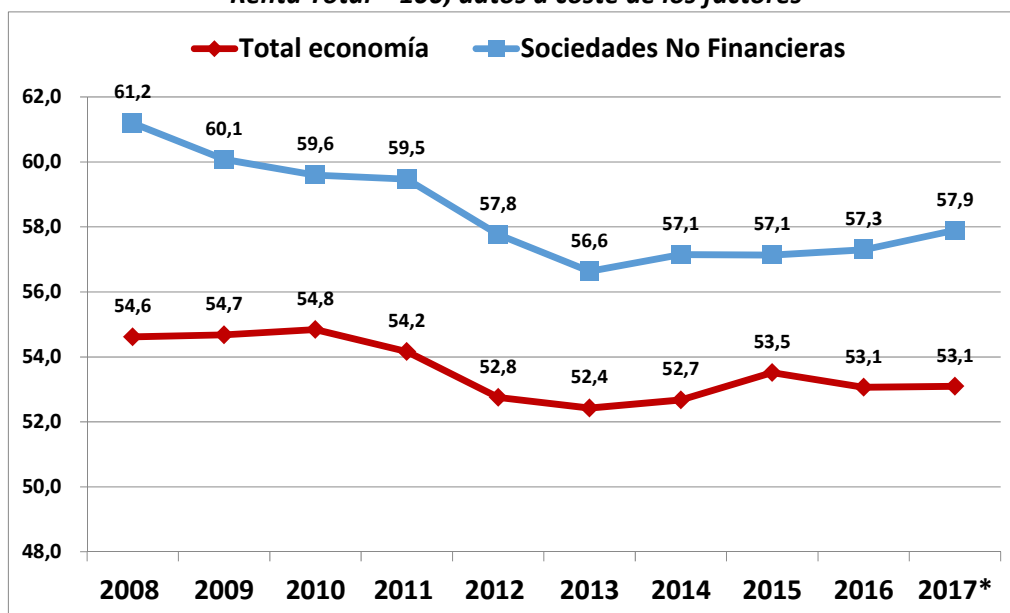


las rentas salariales en la renta generada por las Sociedades No Financieras, que han pasado de absorber el 61,2% en 2008 al 57,9% en 2017.

G21 – Participación de la remuneración de asalariados en la Renta

Total economía y Sociedades No Financieras

Renta Total = 100; datos a coste de los factores



(*) Para 2017, datos de los tres primeros trimestres (en términos brutos).

Fuente: Gabinete Técnico Confederal de UGT a partir de Contabilidad Nacional (INE)

Esto supone que se ha producido un cuantioso trasvase de rentas desde los asalariados a las empresas. En el conjunto de la economía, de 2008 a 2016 (último año cerrado) las rentas de los asalariados han caído en 26.900 millones de euros, mientras que el excedente empresarial ha crecido en 5.900 millones. En el caso de las sociedades no financieras, en el mismo período los salarios cayeron en 25.300 millones de euros, y los beneficios empresariales aumentaron en 21.900 millones.

En este contexto se han iniciado las conversaciones entre las organizaciones sindicales y empresariales para intentar consensuar unos criterios salariales comunes para 2018 y años siguientes, como parte de un posible **IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC)**.

UGT y CCOO proponen aumentos particularizados en cada ámbito de negociación, basados en la suma de dos referencias: de un lado, la productividad nominal prevista (con un suelo de aumento situado en la previsión de inflación, para que los salarios no vuelvan a perder poder de compra en ningún caso); de otro lado, un aumento extraordinario para recuperar parte del poder de compra perdido desde el inicio de la crisis, que para 2018 han situado en el 1,5%. E incluyendo cláusulas de revisión salarial en todos los convenios para el caso de que el aumento de precios sea finalmente superior a la inflación prevista-

Además, ambos sindicatos proponen aumentar sobre todo los salarios más bajos, que como se ha visto son los que más han perdido en la etapa de crisis. Para ello, plantean

esencialmente que **el salario garantizado de convenio no sea inferior en ningún caso a 1.000 euros brutos al mes.**

Las organizaciones empresariales no han explicitado aún su propuesta en materia salarial.

5. Las mujeres siguen sufriendo una peor situación relativa

La actual fase expansiva está volviendo a poner de relieve la peor situación comparada en el mercado laboral de las mujeres respecto de los hombres. Como la crisis tuvo (sobre todo en sus primeros años) una incidencia mucho mayor sobre sectores de actividad muy masculinizados (como la construcción), los registros de empleo de los hombres sufrieron un drástico retroceso, de manera que las mujeres vieron como mejoraba su situación relativa (aunque sus registros absolutos seguían siendo peores en la mayoría de variables). Ahora, de manera inversa, la reactivación está beneficiando en mayor medida a los hombres, con lo que las mujeres se están viendo relegadas y sus estadísticas están retrocediendo en términos comparados.

De entrada, desde 2013 se está produciendo un fenómeno novedoso en nuestro país en décadas: **la población activa femenina se está contrayendo**. Es cierto que en ello influye el hecho de que ya hemos conseguido una tasa de actividad femenina equiparable a las de los países de nuestro entorno (la española es 1,5 puntos superior a la media de la eurozona, 69% frente a 67,6%, en porcentaje sobre la población de 15 a 64 años). Pero aún queda margen para alcanzar las tasas de los países con mayor participación laboral femenina (12 países de la UE tienen tasas superiores al 70%).

Aunque el descenso de la población activa desde el inicio de la crisis es mayoritariamente masculino, del cuarto trimestre de 2012 al cuarto de 2017 **las mujeres activas han descendido en 107.500, un 1%**. Los varones activos en el mismo período han caído en 487.900, un 3,8%.

c6 – Evolución del número de personas activas por sexo

En miles

	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
4T17-4T12	-595,4	-487,9	-107,5
4T17-4T08	-497,1	-954,7	457,5

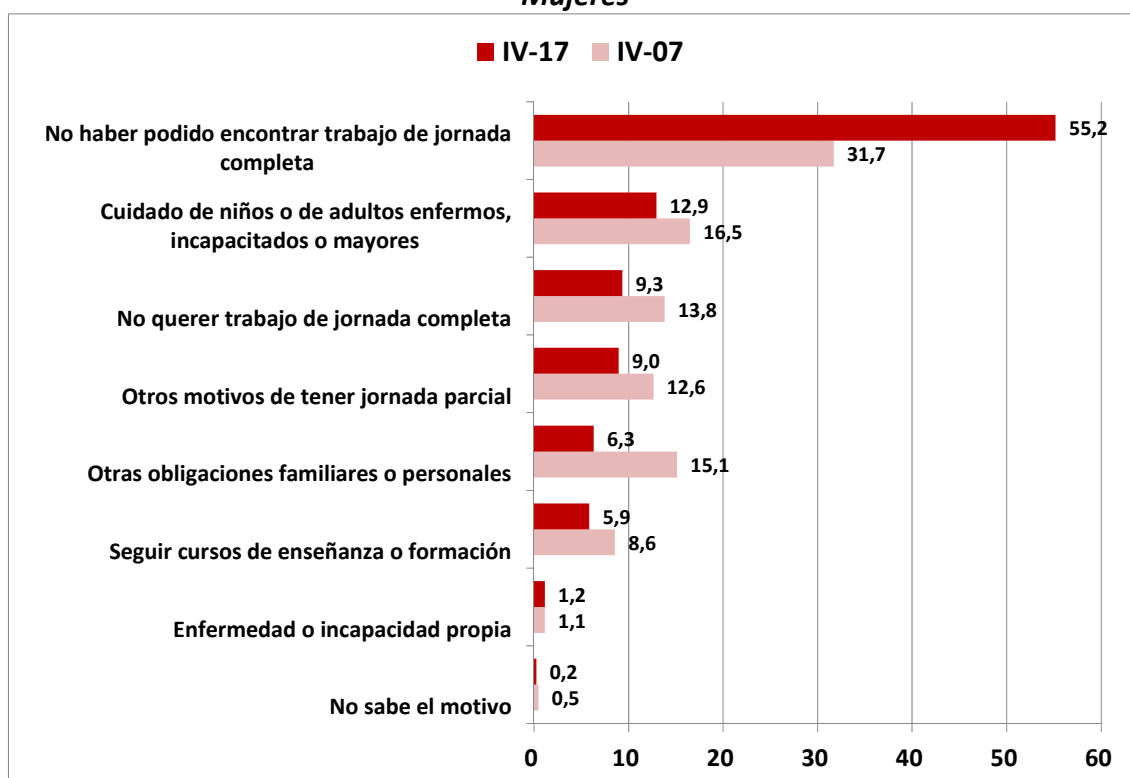
Fuente: EPA. INE

Aunque el aumento del empleo que se está registrando desde el segundo trimestre de 2014 comenzó siendo más intenso para los hombres, desde 2016 se ha equilibrado y para ambos sexos. En ese período el número de ocupados ha crecido en un 12,8%, mientras que el de ocupadas lo ha hecho en un 11,2%. En el cuarto trimestre de 2017 las variaciones anuales eran muy similares (2,7% para los hombres y 2,6% para las mujeres).

Por tipo de contrato, **el empleo generado para las mujeres es más temporal que el de los hombres**. Desde el primer trimestre de 2014 al primero de 2017 (que coincide con la etapa de creación de empleo), el 48% del empleo asalariado masculino creado ha sido temporal, mientras que en el caso de las mujeres se eleva al 56,7%. Esto ha provocado un repunte en la diferencia entre las tasas de temporalidad por sexo, perjudicando a la femenina: si en 2015 este *gap* alcanzó su nivel mínimo (0,2 puntos porcentuales), en el cuarto trimestre de 2017 es de 1,8 puntos (27,7% frente a 25,8%).

Por tipo de jornada, **las mujeres siguen siendo las que de manera muy mayoritaria ocupan empleos a tiempo parcial, aumentando además en 2017 su peso en este tipo de empleo**: en el cuarto trimestre de este año ha sido del 73,9%, 1,3 puntos más que un año antes. Este porcentaje se ha reducido algo desde 2007, cuando las mujeres ocupaban el 80% del empleo a jornada reducida, debido al aumento de este tipo de empleo entre los hombres. Esta evolución se inscribe en el contexto de extensión general del empleo a jornada parcial que, como se ha explicado en un apartado anterior, es en la actualidad una de las formas contractuales más precarias e hiperflexibles de nuestro mercado laboral. No obstante, en los últimos trimestres se aprecia una ligera caída de su peso sobre el empleo total, observable tanto en las mujeres (el 23,9% de su ocupación total es a tiempo parcial, cuando hace 2 años era del 26,1%) como en los hombres (ahora sobre el 7%, y entonces alcanzó el 8%).

g22 - Motivos por los que la trabajadora tiene un empleo a tiempo parcial
Mujeres



Fuente: EPA. INE

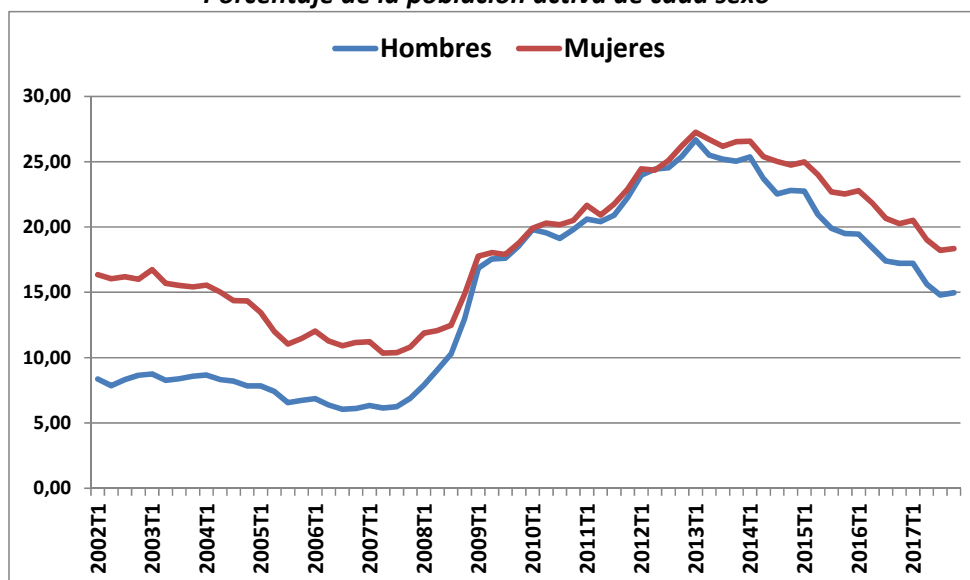


Sí es muy importante destacar en este sentido que la mayor utilización del empleo a jornada parcial por parte de las mujeres **no responde mayoritariamente a una preferencia voluntaria**, sino, al igual que en el caso de los hombres, a que **no encuentran un empleo a jornada completa**. Así sucede para el **55,2%** de las mujeres que poseen un empleo con jornada reducida (para los hombres es el 58,1%).

También **se viene reduciendo comparativamente menos el desempleo femenino que el masculino** desde el inicio de la recuperación (primer trimestre de 2014), un 30,9%, frente a un 41,6% en el caso de los hombres, lo que obedece en parte a que en este período la población activa masculina ha caído un 1% mientras que la femenina se ha mantenido.

La evolución de la **tasa de paro** femenina en los últimos 15 años muestra tres fases bien diferenciadas en su relación con la de los hombres. En la fase expansiva anterior convergió lenta pero continuamente con la de los hombres, ambas en fase de descenso. Al inicio de la crisis, y tras tomar ambas una acusada senda alcista, prácticamente se equiparó con la de los hombres, por la mayor destrucción de empleo masculino, dado el mayor impacto de la recesión sobre ocupaciones y sectores muy masculinizados, ascendiendo las dos de principios de 2009 a principios de 2013 prácticamente igualadas. Y cuando se retomó una etapa de descenso del paro en 2014, se volvió a amplificar la brecha paulatinamente hasta finales de 2015. **En los dos últimos años esta brecha ha permanecido bastante estabilizada en poco más de 3 puntos porcentuales** (en el cuarto trimestre de 2017, 18,3% frente a 15%).

G23 - Tasa de paro de hombres y mujeres
 Porcentaje de la población activa de cada sexo

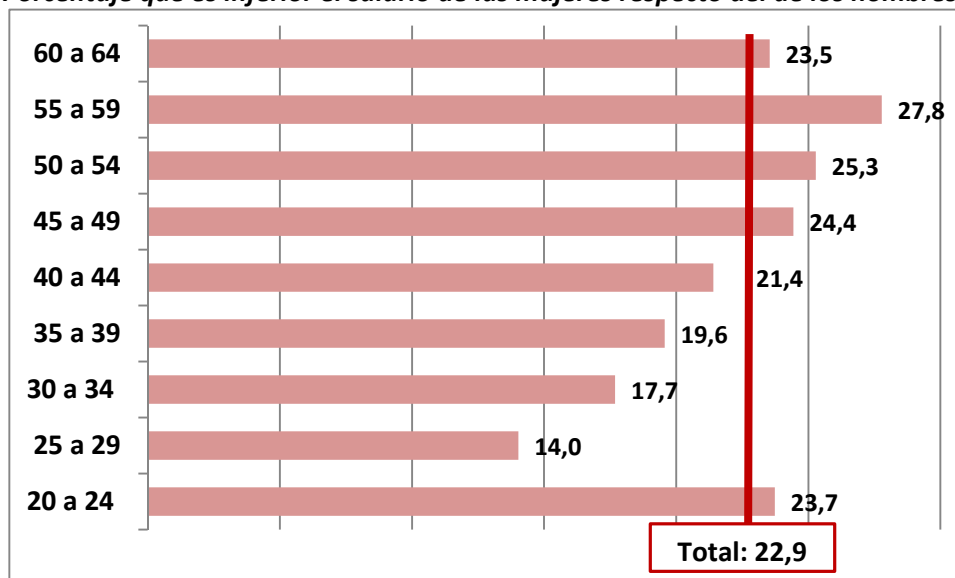


Fuente: EPA (INE)

Por otro lado, la brecha de los salarios⁵ percibidos por las mujeres respecto de los hombres (*brecha salarial*) sigue siendo muy elevada.

G24 - Brecha salarial por edad

Porcentaje que es inferior el salario de las mujeres respecto del de los hombres



Nota: La Encuesta no ofrece resultados para menores de 20 años por ser el número de observaciones reducido.

Fuente: Gabinete Técnico Confederal UGT a partir de Encuesta de Estructura Salarial 2015 (INE)

En el año 2015, el salario bruto medio anual de las mujeres fue 20.051,58 euros y el de los hombres 25.992,76, **una diferencia de casi 6.000 euros que supone una brecha salarial del 22,9%**. Aunque ha descendido algo en los dos últimos años para los que hay datos (en 2013 era del 24%), sigue siendo una diferencia enorme, que refleja no solo una estructura ocupacional muy sesgada en favor de los hombres, sino la **persistencia de discriminaciones inaceptables que es preciso combatir**.

Resulta interesante el análisis por edad, que muestra una elevada brecha del 23,7% para las trabajadoras entre 20 y 24 años (no hay datos para menores de 20 años), que desciende al 14% al pasar al tramo de edad de 25 a 29 años, y que a partir de ahí **aumenta continuamente conforme lo hace la edad**, alcanzando el máximo en el grupo de 55 a 59 años, y volviendo a descender algo para las asalariadas de 60 a 64 años. Un comportamiento que puede estar relacionado con la mayor cualificación de las trabajadoras más jóvenes, que posibilita el acceso a profesiones con mayores salarios y menor peso del empleo a tiempo parcial.

⁵ Datos de la Encuesta de Estructura Salarial 2015 del INE, última disponible. Para más información, ver el informe [La falta de políticas de igualdad en el empleo incrementa la brecha salarial](#). Vicesecretaría General Confederal de UGT. Departamento de la Mujer Trabajadora. 20 de febrero de 2017.

6. Los niveles de pobreza y desigualdad son muy elevados

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. Nuestra sociedad es ahora más pobre y desigual, y la calidad de vida de la mayoría 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 sucede 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.**

Una realidad tan visible y evidente que está siendo puesta de manifiesto reiteradamente y de manera muy contundente por los principales organismos internacionales (Comisión Europea, FMI, OCDE, OIT) en sus informes.

c7 - Indicadores de pobreza, exclusión social y desigualdad 2009-2016

	Unidad	2009	2016	Diferencia
RENTAS				
Renta media por hogar	Euros/año	30.045	26.730	-3.315
Renta media por persona	Euros/año	11.318	10.708	-610
POBREZA Y EXCUSIÓN SOCIAL				
Población en riesgo de pobreza o exclusión social	% de la población total	24,7	27,9	3,2
Población en riesgo de pobreza	% de la población total	20,4	22,3	1,9
Ocupados en riesgo de pobreza o exclusión social	% del total de ocupados	13,7	16,8	3,1
Ocupados en riesgo de pobreza	% del total de ocupados	11,6	14,1	2,5
Parados en riesgo de pobreza o exclusión social	% del total de parados	40,9	62,7	21,8
Parados en riesgo de pobreza	% del total de parados	31,3	48,5	17,2
DESIGUALDAD				
Ratio 80/20	Número de veces	5,9	6,6	0,7
Coefficiente de GINI (después de transferencias sociales)	Porcentaje (0=equidad perfecta; 100=desigualdad perfecta)	32,9	34,5	1,6

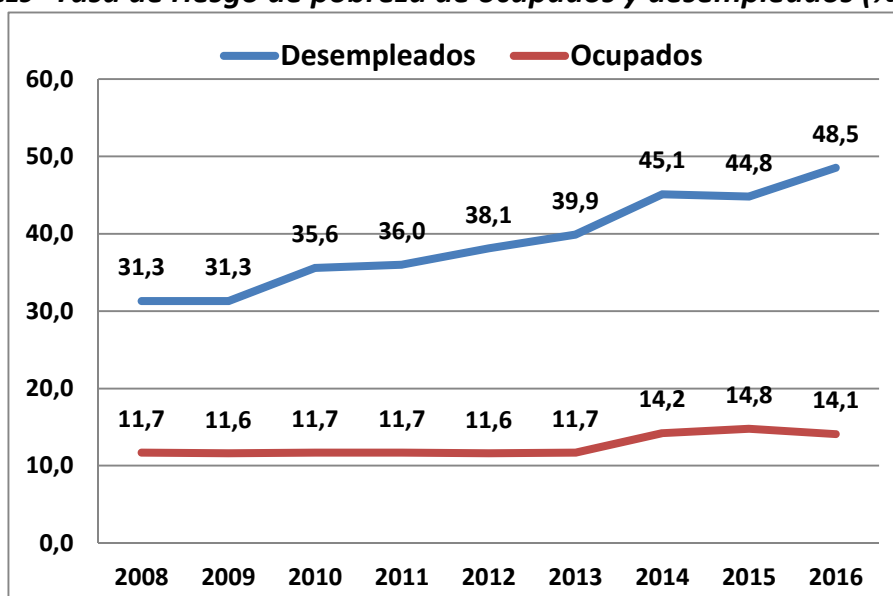
Nota: En la ECV los ingresos que se tienen en cuenta son siempre los del año anterior al de realización de la Encuesta Fuente: Encuesta de Calidad de Vida (INE)

Algunas cifras son ilustrativas de este empobrecimiento de la mayoría social:

- ⇒ La renta media anual de los hogares en España es 3.300 euros inferior a la que tenían en 2009, un 11%. La renta media por persona ha caído 610 euros al año, un 5,4%.
- ⇒ La población en riesgo de pobreza es del 22,3% del total, lo que supone 10,4 millones de personas. Sumando el riesgo de exclusión social afecta al 27,9%, 3,2 puntos más que en 2009.
- ⇒ En el caso de los menores de 16 años, la tasa de pobreza alcanza el 28,9%.

- ⇒ El **14,1%** de los ocupados está en riesgo de pobreza, y resulta especialmente llamativo cómo aumenta de manera muy notoria en 2013 (en realidad 2012, porque la encuesta tiene en cuenta los ingresos del año anterior al de su realización), es decir, **después de la introducción de la reforma laboral de febrero de 2012**. En 2016 (último año disponible) es 2,4 puntos superior a la existente antes de la aplicación de la reforma laboral del Gobierno del PP. **España es el tercer país de la Unión Europea con mayor porcentaje de trabajadores pobres**, solo por detrás de Rumanía y Grecia.
- ⇒ Si al riesgo de pobreza se añade el de exclusión social, se ven afectados el **16,8%** de la población trabajadora, dos puntos más que en 2012 (renta de 2011).
- ⇒ En el caso de los trabajadores en situación de desempleo el incremento ha sido muy intenso: el **48,5%** está en riesgo de pobreza, y llega al **62,7%** si se añade el riesgo de exclusión social. Son **17,2** y **21,8** puntos porcentuales más que en 2009.

g25 - Tasa de riesgo de pobreza de ocupados y desempleados (%)



Fuente: Encuesta de Condiciones de Vida. INE

- ⇒ El **20%** de la población con mayor renta tiene **6,6** veces más que el **20%** con menor renta, cuando en 2009 era **5,9** veces más.
- ⇒ El **índice de Gini** es de **34,5**, el mayor de la Unión Europea tras Lituania y Rumanía.
- ⇒ Y de 2007 a 2016, el **10% más pobre** ha disminuido su participación en la renta nacional un **17%**, mientras que el **10% más rico** la ha aumentado un **5%**. Y el **1% más rico** la ha incrementado en un **9%**.⁶

⁶ Oxfam Intermón, 2018. *¿Realidad o ficción? La recuperación económica en manos de una minoría.*

7. Revertir las últimas reformas laborales y atacar el fraude en la contratación es prioritario para erradicar la precariedad

En el empeoramiento general del mercado laboral desde 2009 han tenido una responsabilidad muy importante las últimas reformas laborales, sobre todo la de 2012. Estas reformas fueron impuestas por los diferentes gobiernos como parte de la estrategia de la austeridad extrema promovida desde la *troika* a los países del sur de Europa, y han tenido un impacto muy negativo.

Aunque fueron introducidas con el argumento de que buscaban facilitar la creación de puestos de trabajo y promover la estabilidad en el empleo, la contratación indefinida y la reducción de las desigualdades, lo cierto es que, tal y como resultaba evidente a la vista de las medidas que contenían, **solo han conseguido aumentar la desprotección de los trabajadores y las trabajadoras, extender la precariedad laboral e incrementar las desigualdades**. Se ha dado mucho más poder al empresario y se ha debilitado la capacidad negociadora de los trabajadores, individual y colectivamente. Y en nada han mejorado las oportunidades de empleo de las personas.

c8 - Principales variables del mercado laboral

IV Trim. 2011 a IV Trim. 2017

Miles de personas; tasas en porcentaje

	IV Trim. 2011	IV Trim. 2017	Diferencia
Activos	23.440,3	22.765,0	-675,3
Tasa de actividad	60,29	58,80	-1,5
Ocupados	18.153,0	18.998,4	845,4
Ocupados a tiempo completo	15.700,4	16.193,0	492,6
Ocupados a tiempo parcial	2.452,6	2.805,4	352,8
Tasa de parcialidad	13,5	14,8	1,3
Desempleados	5.273,6	3.766,7	-1.506,9
Tasa de paro	22,56	16,55	-6,0
Parados de larga duración	2.643,2	1.899,6	-743,6
Tasa de paro de larga duración	50,0	50,4	0,4
Asalariados contrato indefinido	11.393,6	11.670,4	276,8
Asalariados contrato temporal	3.756,9	4.252,2	495,3
Tasa de temporalidad	25,0	26,7	1,7

Se compara con el mismo trimestre del año 2011, último sin el impacto de la reforma laboral de 2012 (Real Decreto ley 3/2012, de 10 de febrero).

Fuente: EPA (INE)

Precisamente en febrero de 2018 se cumplirán **seis años de la puesta en marcha de la reforma de 2012**⁷, aprobada en el Decreto Ley 3/2012, la más perniciosa de cuantas se han llevado a cabo hasta el momento en nuestro país. Una reforma que, al aprobarse, quebró los contenidos del *II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva* (2012-2014) alcanzado semanas antes por los interlocutores sociales, e impuso un nuevo

⁷ Real Decreto ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Convalidado por la Ley 3/2012, de 10 de julio del mismo año.

marco laboral profundamente desequilibrado a favor de los intereses empresariales. Fue una apuesta indudable por parte del Gobierno del PP por la discrecionalidad y la imposición como forma de gobernar las relaciones laborales, en lugar de poner el foco en el diálogo y la negociación.

Prácticamente ninguna de aquellas medidas incluidas en la reforma laboral de 2012 se ha revertido, a pesar de que la justificación fundamental para llevarlas a cabo era la situación de excepcionalmente negativa que atravesaba la economía española, y que requería (según las tesis de sus valedores) una terapia de choque⁸. Sin embargo, la evidencia de los datos muestra que **la precariedad laboral, en sus distintas formas, ha aumentado desde entonces**, y que no solo no aparecen signos de que esta dinámica vaya a cambiar, sino que, por el contrario, apunta a una consolidación de estas prácticas precarizadoras y desestructuradoras del mercado de trabajo, que amenazan con pervertir y devaluar el propio concepto de trabajo.

En el mes de marzo del pasado año el Gobierno abrió una **mesa de diálogo social sobre “calidad del empleo”**, cuyos avances hasta la fecha han sido muy escasos. Tanto el Gobierno como los interlocutores sociales han expuesto sus propuestas para atajar la precariedad laboral y, en especial, la temporalidad y rotación en el empleo, que se encuentran muy distantes tanto en el diagnóstico como en las medidas concretas planteadas.

Los datos muestran cómo el diferencial de temporalidad en el empleo que mantiene España respecto de la media europea desde hace tres décadas no responde (o no esencialmente) ni a las particularidades de la estructura productiva, ni a un exceso de estacionalidad de las actividades, ni al tamaño del tejido empresarial, ni a una inadecuada regulación contractual, ni tampoco a diferencias en los costes del despido. Se trata, básicamente, de una situación de permisividad y tolerancia con el elevado nivel de fraude en la contratación existente, y en la ausencia de incentivos eficaces para cambiar ese comportamiento patológico.

Por eso UGT y CCOO hemos presentado un documento conjunto con nuestras propuestas en la materia, que tiene una línea argumental y estratégica básica: la temporalidad se explica esencialmente por el elevado fraude existente en la contratación, por lo que cualquier estrategia eficaz para reducirla debe pasar por atajar ese extenso fraude.

En este sentido, hemos propuesto las siguientes **actuaciones⁹ para reducir las tasas de temporalidad hacia el promedio europeo:**

- 1. Clarificar mucho más en la norma legal** qué es y qué no es empleo temporal susceptible de utilización de contratos temporales. Todo contrato temporal ajeno a

⁸ La caracterización de la reforma laboral de 2012 como “*muy agresiva*”, que hizo en su momento el ya entonces Ministro de Economía Luis de Guindos, en conversación con el Comisario de Economía Olli Rehn, probablemente a día de hoy sigue siendo la mejor y más sintética definición de su contenido.

⁹ El texto que sigue es un resumen de las propuestas realizadas conjuntamente por UGT y CCOO en esta materia.

las mismas debería ser objeto de penalización y sanción por contratación fraudulenta. En concreto:

- La estacionalidad (que por definición **no** es temporalidad) solo debe ser cubierta con contratos fijos discontinuos.
- La actividad propia de la empresa no puede ser objeto de contratación temporal.
- La subcontratación no debería ser causa válida de contratación temporal.

2. Eliminar los actuales incentivos al fraude en la utilización de los contratos temporales. Las actuales consecuencias económicas que entraña para los empresarios la demostración y comprobación del fraude son débiles y en absoluto disuasorias:

- La sanción judicial en caso de fraude en un contrato temporal equivale solamente a las mismas consecuencias que si se hubiera realizado, como debía haber sido, un contrato indefinido.
- El módulo de cálculo de las indemnizaciones en caso de fraude, al estar establecido en función de la duración del contrato, hace que los importes de esas indemnizaciones sean tan bajos que desestimulan las demandas judiciales de los trabajadores.
- Las sanciones administrativas son increíblemente reducidas (600 euros por el conjunto de los contratos temporales en fraude, lo mismo si se trata de uno o centenares de contratos)
- La probabilidad de que una empresa sea descubierta y sancionada por la ITSS por realizar fraude en la contratación temporal es bajísima, por la insuficiencia de medios de la ITSS, por el gigantesco volumen de contratos temporales que se realizan cada año, y por la falta de incentivos para los inspectores.

Por eso, se deberían adoptar medidas verdaderamente disuasorias contra el fraude en la contratación temporal:

- **Establecer una indemnización por fraude que incentive las demandas de los trabajadores** y que supere el coste para la empresa del despido improcedente en los contratos indefinidos.
- **Incrementar las sanciones administrativas** sustancialmente por encima de la cuantía actual (600 euros) y sobre todo aplicarla a cada uno de los contratos en fraude.
- **Establecer que la sentencia judicial que declara el fraude active el expediente administrativo sancionador.**
- **Reforzar el papel de la Inspección de trabajo y de Seguridad Social.**
- **Incrementar significativamente la cotización** a la Seguridad Social de los contratos temporales de corta duración.
- **Garantizar la eficacia de la limitación del encadenamiento de contratos** sobre la misma persona trabajadora y prohibir el encadenamiento respecto a un mismo puesto de trabajo.

3. Eliminar el contrato indefinido de apoyo a los emprendedores.

4. Eliminar el contrato de primer empleo joven, que no responde a la naturaleza temporal del trabajo a realizar.
5. Fomentar el uso del contrato relevo para rejuvenecer las plantillas.
6. Establecer criterios en los convenios colectivos que determinen la contratación temporal admisible en la empresa.
7. Controlar la temporalidad injustificada en el ámbito de las Administraciones Públicas.
8. Limitar y reordenar las bonificaciones a la contratación para que sean eficaces, que en todo caso deberían ser utilizadas exclusivamente en el marco de un itinerario personalizado de inserción laboral.
9. Recuperar el equilibrio entre los derechos de la población trabajadora y el poder de los empresarios en la contratación a tiempo parcial, incluido el contrato fijo discontinuo.
10. Reforzar la exigencia del principio de igualdad entre trabajadores temporales e indefinidos.

Por otro lado, y por lo que se refiere a los **contratos para la formación y el aprendizaje y de prácticas**:

1. Revisar la regulación del contrato para la formación y el aprendizaje para **garantizar su finalidad formativa**, y eliminar la posibilidad de encadenamiento de este tipo de contratos.
2. **Reformar el sistema de prácticas no laborales en España**, estableciendo un marco claro de derechos a aquellos estudiantes que por el programa formativo estén obligados a realizar prácticas no laborales (curriculares). Y laboralizar todas aquellas prácticas no laborales extracurriculares a través del contrato laboral en prácticas, ya que es donde se esconde el fraude en la contratación.

ÍNDICE DE CUADROS Y GRÁFICOS

CUADROS

Número	Título	Pág.
C1	<i>Previsiones cuadro macroeconómico para España</i>	8
C2	<i>Tasas de temporalidad por edades y sexo</i>	12
C3	<i>Contratos de apoyo a emprendedores</i>	16
C4	<i>Evolución del desempleo por principales características</i>	19
C5	<i>Tasa de paro de menores de 25 años y general en la UE</i>	21
C6	<i>Evolución del número de personas activas por sexo</i>	29
C7	<i>Indicadores de pobreza, exclusión social y desigualdad 2009-2016</i>	33
C8	<i>Principales variables del mercado laboral</i>	35

GRÁFICOS

Número	Título	Pág.
G1	<i>PIB, empleo y productividad</i>	8
G2	<i>Evolución del empleo por tipo de contrato</i>	10
G3	<i>Crecimiento del empleo por tipo de contrato</i>	10
G4	<i>Tasa de temporalidad</i>	11
G5	<i>Porcentaje de empleo a tiempo parcial involuntario en la UE</i>	13
G6	<i>Motivos por los que el trabajador tiene un empleo a tiempo parcial</i>	13
G7	<i>Porcentaje de contratos indefinidos sobre el total</i>	14
G8	<i>Porcentaje de contratos de duración de 7 días o menos sobre el total</i>	15
G9	<i>Porcentaje de contratos a tiempo parcial sobre el total y a tiempo parcial indefinidos sobre el total de indefinidos</i>	15
G10	<i>Estructura de la contratación por tipo y jornada</i>	16
G11	<i>Rotación del empleo indefinido</i>	17
G12	<i>Evolución de los activos por edad</i>	20
G13	<i>Evolución del paro de larga duración</i>	20
G14	<i>Hogares con todos sus miembros en situación de desempleo y hogares sin perceptores de rentas</i>	22
G15	<i>Presupuesto inicial para políticas activas de empleo</i>	23
G16	<i>Tasa de cobertura de las prestaciones por desempleo</i>	24
G17	<i>Gasto medio por beneficiario de prestaciones por desempleo</i>	24
G18	<i>Aumentos salariales en la negociación colectiva, IPC y salarios reales</i>	25
G19	<i>Variación del poder adquisitivo de los salarios</i>	26
G20	<i>Pérdida de poder adquisitivo de los salarios por decil de población</i>	27
G21	<i>Participación de la remuneración de asalariados en la Renta</i>	28
G22	<i>Motivos por los que la trabajadora tiene un empleo a tiempo parcial</i>	30
G23	<i>Tasa de paro de hombres y mujeres</i>	31
G24	<i>Brecha salarial por edad</i>	32
G25	<i>Tasa de riesgo de pobreza de ocupados y desempleados (%)</i>	34