



4. IMPULSO Y CONTROL DE LA ACCIÓN DE GOBIERNO

470. Propositiones No de Ley

PNL/002164-01

Proposición No de Ley presentada por las Procuradoras Dña. Adela Pascual Álvarez, Dña. Lorena González Guerrero y Dña. Natalia del Barrio Jiménez, para instar a la Junta para que exhorte al Gobierno a que realice las modificaciones que se proponen en relación con la contratación laboral, para su tramitación ante la Comisión de Empleo.

PRESIDENCIA

La Mesa de las Cortes de Castilla y León, en su reunión de 31 de agosto de 2018, ha admitido a trámite las Propositiones No de Ley PNL/002145 a PNL/002179.

De conformidad con el artículo 163 del Reglamento se ha ordenado su publicación y acordado su tramitación ante las respectivas Comisiones de la Cámara.

Los Grupos Parlamentarios podrán presentar enmiendas hasta seis horas antes del comienzo de la Sesión en que dichas Propositiones No de Ley hayan de debatirse.

En ejecución de dicho acuerdo se ordena su publicación en el Boletín Oficial de las Cortes de Castilla y León, de conformidad con el artículo 64 del Reglamento.

En la sede de las Cortes de Castilla y León, a 31 de agosto de 2018.

EL SECRETARIO DE LAS CORTES DE CASTILLA Y LEÓN,
Fdo.: Óscar Reguera Acevedo

LA PRESIDENTA DE LAS CORTES DE CASTILLA Y LEÓN,
Fdo.: Silvia Clemente Muncio

A LA MESA DE LAS CORTES DE CASTILLA Y LEÓN

Adela Pascual Álvarez, Lorena González Guerrero y Natalia del Barrio Jiménez, pertenecientes al GRUPO PARLAMENTARIO PODEMOS de las Cortes de Castilla y León, al amparo de lo establecido en los artículos 162 y siguientes del Reglamento de la Cámara, presentan la siguiente PROPOSICIÓN NO DE LEY para su debate y votación ante la Comisión de Empleo:

ANTECEDENTES

La estabilidad en el empleo se traduce, en el ámbito de las relaciones de trabajo, como la manifestación propia de la contratación por tiempo indefinido, esto es, el contrato de trabajo por tiempo indefinido como relación laboral normal o típica frente a los supuestos excepcionales de temporalidad o trabajos de duración determinada. Esta estabilidad en el empleo está directamente conectada con el reconocimiento constitucional del derecho al trabajo (artículo 35 de la Constitución), que constituye el fundamento para el disfrute y realización de otros derechos, tanto individuales como colectivos.

Sin embargo, la evolución de la legislación laboral en nuestro país parece alejarse de esta noción básica de estabilidad, abrazando la precariedad laboral (especialmente en lo que se refiere a la reducción de los costes derivados de la extinción de las relaciones de trabajo estable) como paradigma de la flexibilización del mercado de trabajo y de la



creación de empleo. Así, la contratación temporal de fomento del empleo fue la forma-tipo de la temporalidad en los primeros años de la democracia, intensamente promocionada mediante subvenciones y exenciones de cotización. La reforma de 1984 vino a acentuar la tendencia a la descausalización de la contratación temporal y hasta 1997 la política de empleo consagró la temporalidad sin causa estructural como fórmula prioritaria de obtención de un trabajo. Bajo el paraguas de la flexibilización del trabajo y en detrimento del principio de estabilidad en el empleo se consolidó una profunda segmentación entre trabajos temporales y trabajos por tiempo indefinido, esto es, una importante división entre trabajadores y trabajadoras temporales en indefinidos que continuó a pesar de que en 1997 los interlocutores sociales convinieran establecer el empleo estable como eje sobre el que debían girar las políticas de empleo. La ventaja competitiva de la temporalidad, que radica en la discrecionalidad, en el cese de la relación laboral que permite el contrato temporal, ahonda en la desigualdad entre estas dos categorías de trabajadores y trabajadoras.

La crisis económica cuyos efectos se perciben de manera intensa en España a partir del 2009 y la adopción de «reformas estructurales» como resultado de la condicionalidad política que imponía la ayuda financiera al Estado español a través de la puesta en práctica de las políticas de austeridad han acentuado los rasgos más negativos de la segmentación laboral en las reformas normativas de los años 2010, 2012 y 2013. Así, las reformas laborales han estado orientadas a reducir las garantías del empleo a partir de la regulación del despido, colectivo e individual, abaratando las indemnizaciones, suprimiendo los salarios de tramitación y reduciendo las garantías formales y materiales del acto de despido, llegando a estipular un año de despido libre a través del período de prueba en un contrato especial denominado de apoyo a los emprendedores, a pesar de las críticas que el Comité Europeo de Derechos Sociales había hecho entendiendo que vulneraba la Carta Social Europea. La contratación temporal, unida al uso obligado del tiempo parcial, constituye formas de gestión del trabajo flexible que no se reducen sino que se refuerzan ante la degradación de las garantías del despido. Además, el fraude en la contratación temporal, entendiéndose por tal la utilización de las figuras contractuales sin corresponderse con la motivación concreta de las mismas, ha sido una práctica común en las relaciones laborales durante la crisis. Asimismo, el contrato a tiempo parcial es actualmente un contrato devaluado, que se asocia generalmente a trabajos de duración determinada, a sectores poco cualificados y remunerados, sin apenas oportunidades de promoción y que posee un elevado impacto de género.

La situación de deterioro del derecho al trabajo y la desigualdad que se produce entre trabajadoras y trabajadores es un hecho claramente constatable a partir de los datos de los que se dispone. Solo el 47,5 % de las personas afiliadas al régimen general de la Seguridad Social tiene un contrato indefinido a tiempo completo (según el informe mensual del mes de junio de la Seguridad Social). Esto es, el 52,5 % restante tiene una relación contractual precaria, bien porque su contrato es temporal, porque trabaja a tiempo parcial o alguna otra circunstancia. Asimismo, España está a la cabeza de las tasas de temporalidad en Europa. Según datos de 2017 la tasa de temporalidad era del 26,7 %; la tasa de parcialidad, del 16 %; y la tasa de desempleo, del 16,5 %. La tasa media de temporalidad de la UE es del 15 %, casi la mitad de la española. Esta cifra no sólo es la más alta de la UE, sino que está muy lejos de la que registran países como Alemania (13 %) o Italia (14 %). En Canarias, además, la tasa de temporalidad se sitúa por encima de la media española y dobla a la media europea, colocándose en un 32,5 % según datos de 2017.



El mapa de la precariedad laboral en España lo conforman las 1.592.324 personas con contrato indefinido con jornada parcial, las 391.894 personas fijas-discontinuas, las 2.919.388 que tienen contrato temporal a jornada completa, las 1.634.765 que además de tener un contrato temporal trabajan a jornada parcial y las 3.162.162 personas desempleadas que buscan un empleo. Son 9.700.523 personas, una cifra equivalente al 43 % del total de la población activa.

La temporalidad, además de ser un problema generalizado del mercado de trabajo en España, afecta de forma especial a determinados colectivos. Así, las mujeres presentan tasas de temporalidad más altas. La temporalidad afecta a las personas que trabajan en el sector privado pero también a los que lo hacen en el sector público. Si bien la tasa de temporalidad en el sector privado es algo más alta, el 27,3 %, resulta más llamativo que el 24,1 % de las personas que trabajan en las administraciones públicas tengan un contrato temporal, apenas tres puntos menos que en el sector privado. La temporalidad castiga especialmente a los jóvenes, de forma que la generación de trabajadores y trabajadoras más jóvenes, hasta los 30 años de edad, viven instalados en la precariedad, con tasas de temporalidad del 86 % en el tramo de 16 a 19 años, del 70 % en el tramo de 20 a 24 años y del 48 % en el tramo de 25 a 29 años. El impacto de género y sobre el trabajo inmigrante completa este panorama desolador. La cortísima duración de los contratos (el 40 % dura menos de 7 días), la rotación permanente entre el desempleo y el trabajo precario, a veces cambiando de empresa y otras con prórrogas en la misma, hacen que el número de contratos firmados alcancen un volumen inusitado en valores absolutos totales. La brecha salarial entre asalariados temporales y estables se calcula en un 33 %. El índice de siniestralidad de los trabajadores y trabajadoras temporales es el doble que el que tienen los trabajadores y trabajadoras por tiempo indefinido. Solo un dato más ilustra la imagen que muestra la composición del empleo en nuestro país. En el conjunto de 2017 se formalizaron en España un total de 21.501.300 contratos de trabajo y tan sólo 1.129.153 fueron contratos por tiempo indefinido, el 5,2 % del total. En Castilla y León, de los 456.081 contratos formalizados, durante el primer semestre de este año, solo 43.165 fueron por tiempo indefinido.

La contratación temporal y, con ella, la precarización de las relaciones de trabajo supone la propia precarización del reconocimiento constitucional pleno del derecho al trabajo, dificulta el ejercicio de los derechos sindicales, genera un intenso desequilibrio en las relaciones de poder en el trabajo al incrementar desproporcionadamente el poder del empresario y acusa la desigualdad entre trabajadores y trabajadoras temporales y fijos. La ausencia en nuestra legislación laboral de garantías para establecer esa igualdad entre estas dos categorías de trabajadores respecto de los remedios ejercitables frente al uso abusivo y al encadenamiento de contratos urge a revisar el encuadre normativo de la contratación temporal en España, largamente cuestionada por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

El abuso de la temporalidad y la rotación excesiva que caracteriza al empleo en España es una de las razones que está detrás de la baja productividad comparada de España y de la debilidad estructural de nuestra economía. La inestabilidad laboral, los bajos salarios y la falta de seguridad de las personas con contratos temporales provocan una caída del gasto, esto es, una menor demanda interna que se traslada a un menor crecimiento de la economía, haciéndola más inestable. La sostenibilidad financiera de la Seguridad Social también se ve afectada negativamente: las personas



con contratos temporales tienen una mayor probabilidad de perder el empleo, lo que dificulta que acumulen derechos para cobrar una prestación por desempleo o una pensión de jubilación; sufren más accidentes de trabajo y cobran salarios más bajos que los contratados indefinidos en puestos de trabajo equivalentes. La inestabilidad en el empleo fuerza la jubilación anticipada de los mayores de 55 años, aumentando el número de pensionistas y el gasto en pensiones. La presión que ejerce sobre el salario de los trabajadores y trabajadoras temporales la rotación laboral reduce las bases de cotización, recortando los ingresos por cotizaciones. La temporalidad genera vidas inestables, lo que contribuye a retrasar la edad de emancipación y de alumbramiento del primer hijo, reduciéndose la natalidad y el número de cotizantes futuros.

La precariedad y la temporalidad en el trabajo tienen que ser reducidas. No se trata de suprimir radicalmente estas formas contractuales, pues las empresas suelen tener en algún momento la necesidad de cubrir tareas de carácter transitorio o temporal (puntas de producción, proyectos extraordinarios, actividad estacional, sustitución de baja o excedencia), sino de establecer reglas y límites, mediante una fórmula de contrato temporal sometido a una causalidad estricta.

PROPUESTA DE RESOLUCIÓN

Las Cortes de Castilla y León instan a la Junta de Castilla y León a que exhorte al Gobierno de España a:

1. Modificar la regulación laboral a los efectos de que el contrato de trabajo se presuma concertado por tiempo indefinido y se remarque la excepcionalidad del contrato por tiempo determinado, de forma que no pueda usarse la contratación temporal para la realización de actividades normales y permanentes de la empresa.

2. Que se simplifiquen las causas clásicas de la contratación temporal unificándolas en una sola, se elimine el contrato temporal por obra o servicio determinado y se prohíba expresamente hacer coincidir la finalización de la contrata de servicios con la relación laboral temporal.

3. Modificar los preceptos relativos a la extinción de los contratos impidiendo la ampliación de la contratación temporal por la vía de la condición resolutoria pactada entre las partes, fijando una indemnización de finalización del contrato de veinte días de salario por año de servicio para evitar el trato desigual entre trabajos de igual valor y estableciendo una causa de despido objetivo para los casos de excedencia de larga duración, sindicales y políticas.

4. Que se unifique el plazo de preaviso para la notificación de la terminación del contrato en quince días.

5. Sancionar la contratación temporal irregular con la nulidad del contrato, garantizando la tutela de la estabilidad frente al fraude o el abuso de la contratación temporal.

6. Que se introduzca la cláusula anticoncatenación de contratos temporales para evitar la concatenación de contratos temporales a la misma persona o a una persona distinta en una misma empresa.



7. Adecuar la legislación laboral a la Directiva 99/70/CE que recoge el Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada y las indicaciones normativas derivadas de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

8. Que se modifique la regulación de los contratos a tiempo parcial a efectos de reforzar la igualdad de trato con los trabajadores y trabajadoras a tiempo completo y prevenir y sancionar adecuadamente el encubrimiento de trabajo no declarado, estableciéndose en estos contratos específicamente las horas de entrada y salida al trabajo, no permitiéndose la posibilidad de distribución irregular de la jornada, eliminándose las horas complementarias e introduciendo las horas extraordinarias.

9. Establecer un sistema general de registro de la jornada, aplicable a todos los trabajadores y trabajadoras, que debe ser conservado por la empresa y disponible para control por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en cada centro de trabajo.

10. Redefinir la figura del contrato fijo-discontinuo para la realización de actividades estacionales (no temporales) con mayores garantías de las que realmente se tienen para este tipo de situaciones, incluyendo el «llamamiento» como un derecho del trabajador y la antigüedad como criterio para establecer el orden de llamamiento.

11. Derogar los contratos que canalizan la precariedad y que no se someten al principio de causalidad de la contratación temporal, en concreto, el contrato de apoyo a los emprendedores y el de primer empleo joven.

12. Penalizar en la cotización empresarial a la seguridad social por contingencias comunes a aquellas empresas que superen determinados umbrales de temporalidad.

13. Endurecer las sanciones en caso de fraude en la contratación por parte de la empresa.

14. Regular la temporalidad en el empleo público de conformidad con los contenidos de la presente proposición no de ley, abordando los tipos especiales de contratación regulados en la normativa universitaria y en la Ley de la Ciencia.

En Valladolid, a 17 de julio de 2018.

LAS PROCURADORAS,
Fdo.: Adela Pascual Álvarez,
Lorena González Guerrero y
Natalia del Barrio Jiménez

EL PORTAVOZ,
Fdo.: Juan Pablo Fernández Santos