



## 4. IMPULSO Y CONTROL DE LA ACCIÓN DE GOBIERNO

### 470. Propositiones No de Ley

#### PNL/001923-01

*Proposición No de Ley presentada por el Grupo Parlamentario Socialista, para instar a la Junta a dirigirse al Gobierno para que adopte las medidas que se solicitan sobre condiciones de regulación de los contratos de trabajo, para su tramitación ante el Pleno.*

#### PRESIDENCIA

La Mesa de las Cortes de Castilla y León, en su reunión de 2 de marzo de 2018, ha admitido a trámite las Propositiones No de Ley PNL/001922 a PNL/001924.

De conformidad con el artículo 163 del Reglamento se ha ordenado su publicación y acordado su tramitación ante el Pleno.

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 2 de marzo 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

EL GRUPO PARLAMENTARIO SOCIALISTA de las Cortes de Castilla y León, al amparo de lo establecido en los artículos 162 y siguientes del Reglamento de la Cámara, presenta la siguiente PROPOSICIÓN NO DE LEY para su debate y votación ante el Pleno:

### ANTECEDENTES

La legislación laboral española siempre ha dado prioridad al principio de la estabilidad en el empleo, dando preferencia a la contratación indefinida frente a la temporal, admitiendo ésta sólo ante supuestos tasados, en que se justifique la causa del contrato de duración determinada previsto en la norma.

Así, el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, establece: "El contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada". Artículo que después dispone, con carácter taxativo, los supuestos en los que pueden celebrarse contratos de duración determinada. Son contratos por obra o servicio, contratos eventuales por circunstancias de la producción y contratos de sustitución. En todos ellos, pues, se deduce la causa de la contratación.



La jurisprudencia sobre contratos de duración determinada, quizá la más numerosa en materia laboral, siempre ha ratificado la causalidad de estos contratos. Así lo ponen de manifiesto numerosas sentencias que se ha pronunciado en el siguiente sentido: "el válido acogimiento de las modalidades de contratación temporal exige inexcusablemente que concurra la causa objetiva específicamente prevista como justificativa de la temporalidad que le es propia", y sigue diciendo, dado el carácter imperativo de las reglas sobre contratación temporal". Además añade, "no cabe la posibilidad de celebrar contratos de duración determinada atípicos, sino que deben acomodarse a alguna de las modalidades previstas en la ley". A mayor abundamiento precisa, "concorre fraude cuando el empleador utiliza las fórmulas de contratación temporal previstas como excepción en nuestro derecho, sin que concurran las causas de temporalidad que autoricen su utilización".

A pesar de la forma taxativa en que nuestra legislación se pronuncia sobre la necesaria causa en el contrato de trabajo, y la reiterada jurisprudencia al respecto, nuestro mercado de trabajo siempre se ha caracterizado por la dualidad; una dualidad que ha permitido la coexistencia de dos tipos de trabajadores claramente diferenciados: unos con empleo fijo y protegidos con una indemnización relevante y el acceso a la protección por desempleo; con otros temporales, con inestabilidad y escasa o nula protección ante un despido e incluso dificultades para acceder a la protección por desempleo, sobre todo en los momentos actuales.

La excesiva contratación temporal es uno de los principales problemas del mercado de trabajo. El Gobierno del Partido Popular alardea constantemente de la creación de empleo, pero ocultan la verdadera realidad, el empleo que se crea es fundamentalmente temporal. Como sociedad, se acepta esta precariedad como un mal menor. Ahora bien, no podemos negar que, además, el empleo que se crea es temporal y a tiempo parcial; y cada vez de más corta duración, situación que está provocando la irrupción de un nuevo fenómeno: los trabajadores pobres.

La nefasta Reforma Laboral del PP, del año 2012, ha propiciado esta contratación de duración determinada, y ello aun cuando uno de sus objetivos anunciados fue combatir la segmentación del mercado de trabajo. La flexibilización del despido por causas económicas que esta reforma introdujo, y que ha llevado a que esta sea la causa general para extinguir a bajo coste una relación laboral, además de la introducción de modalidades contractuales que, aun siendo catalogadas como de carácter indefinido, incorporan características propias de los contratos temporales y precarios, han llevado a la sustitución de empleo fijo por empleo temporal. Así lo reflejan las estadísticas, las cuales señalan que hoy más de 9 contratos de cada 10 que se firman son temporales.

Y no es que la tasa de temporalidad haya repuntado y los empleos temporales sean los que más crecen, sino que el empleo que se crea es cada vez más temporal y precario, como lo demuestra el hecho que sean necesarios, aproximadamente, 26,76 contratos para crear un puesto de trabajo, circunstancia que también evidencia la enorme rotación de los trabajadores en la empresas. En 2017 se superaron por primera vez en la historia los 20 millones de contratos de trabajo firmados en un solo año. Cada año se sustituyen 650.000 puestos de trabajo fijos por empleo temporal.

Pero además estamos asistiendo a tres elementos nuevos en la utilización abusiva de la contratación temporal, que ha añadido mayores cotas de precariedad, de devaluación salarial, de inseguridad jurídica y de pérdida de derechos de los trabajadores.



Por lo expuesto, se formula la siguiente

## PROPUESTA DE RESOLUCIÓN

Las Cortes de Castilla y León instan a la Junta de Castilla y León a dirigirse al Gobierno de España instándole a que, previa la realización de un proceso de diálogo social, impulse las siguientes medidas:

- Reforzar el principio de causalidad en la contratación para conseguir que la contratación indefinida sea la forma ordinaria de acceso al empleo y que la contratación temporal responda a causas justificadas. Con tal finalidad, y entre otras medidas, se aumentarán las sanciones por fraude con el fin de disuadir su incumplimiento generalizado y se revisará la causa de temporalidad, vinculándola al puesto de trabajo, de forma que el límite de duración se refiera al puesto cubierto a través de modalidades contractuales de duración determinada.

- Promover que la negociación colectiva se implique en la regulación de aspectos que inciden sobre la mayor regulación y control de los contratos de duración determinada, como es la identificación de las tareas o trabajos que pueden ser objeto de un contrato de obra, en qué actividades pueden contratarse trabajadores eventuales o fijación de criterios para una correcta relación entre el volumen de contratos eventuales y la plantilla total de la empresa.

- Revisar, en la línea de la doctrina del TJUE, las indemnizaciones por finalización de los contratos temporales, asimilándolas a la prevista para la extinción por causas objetivas.

- La derogación del Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre, de regulación del trabajo a tiempo parcial, sustituyéndolo por una nueva regulación que actúe como elemento flexibilizador y ordenador del tiempo de trabajo, compatible con las responsabilidades familiares y laborales, incluidas las formativas, y que sea homologable con la existente en otros países europeos. Para ello se reformará, entre otras cuestiones, la regulación del pacto de horas complementarias y se eliminará el ofrecimiento de realización de horas complementarias establecidas en la actual regulación. Y se establecerá la obligación de consignar el horario en el contrato de trabajo.

- La modificación del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, para que los excesos de jornadas realizadas en los contratos a tiempo parcial, no pagadas ni cotizadas, se consideren como faltas de alta en Seguridad Social.

- La modificación de la regulación sobre la forma de contrato, para que en los contratos formalizados por escrito se consigne la concreción horaria.

- El establecimiento de penalizaciones a las empresas que abusen de la contratación temporal y de la rotación de empleados.

- Planificar campañas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que incidan en el control de la causas de la temporalidad, además de la concatenación del contrato, posibilitando la declaración en fraude de ley de los contratos de corta



**duración, así como su ajuste a la normativa sobre modalidades contractuales, así como controlar que los trabajadores trabajen en un horario distinto del establecido en el contrato.**

**- La remisión al Congreso de los Diputados, a través de los procedimientos previstos en su Reglamento y en el plazo más breve de tiempo, un estudio que analice el impacto en el sistema de protección por desempleo de la contratación temporal en relación con la contratación indefinida, con el fin de establecer un sistema de cotizaciones por desempleo con tipos diferenciados según ese impacto.**

Valladolid, 23 de febrero de 2018.

EL PORTAVOZ,  
Fdo.: Luis Tudanca Fernández