

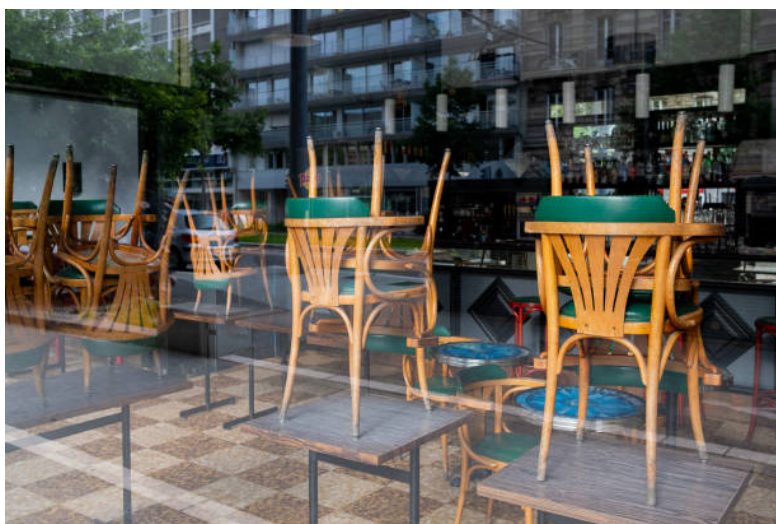
EMPLEO DE CALIDAD PARA CONSOLIDAR LA RECUPERACIÓN: UNA APUESTA SINDICAL DE UGT-A

Mayo de 2022

INTRODUCCIÓN

En Andalucía, y más concretamente en nuestro débil mercado laboral, hemos sufrido en primera persona los efectos de la paralización de la economía provocada por el estallido de la pandemia.

Las medidas sanitarias puestas en marcha para paliar la expansión del virus y doblar la curva de las olas de contagios conllevaron el parón de gran parte de la actividad económica que llevaban a cabo las empresas andaluzas. Como era de esperar, esta paralización de la economía tuvo un



efecto directo e inmediato en nuestro mercado laboral, incrementando, de manera destacada, los andaluces y andaluzas abocados al desempleo de la noche a la mañana.

Afortunadamente, los **ERTEs, mecanismo acordado en el seno del Diálogo Social** a nivel estatal, pudieron paliar gran parte de este proceso inicial de destrucción de empleo hasta el punto de, a la larga y con el paso de los meses, haberse convertido en uno de las herramientas más adecuadas con las que cuentan las empresas andaluzas para hacer “invernar” los puestos de trabajo. Se trataba, en definitiva, de evitar lo acontecido en crisis anteriores todavía ni tan siquiera lejanas en el tiempo. Es decir, que las empresas recurrieran a los despidos como primera y principal vía de ajuste de sus cuentas de resultados.

Con la suavización de las restricciones sanitarias se inició un dificultoso proceso de recuperación y reconstrucción económica cuyo mantenimiento se está logrando hacer sostenible gracias a la implementación, especialmente desde la Unión Europea (UE), de una **fuerte política expansiva de gasto** y de una mayor dotación de Fondos Europeos, de los que los Next Generation son su cara más visible. Fruto de todo ello, la situación general por la que viene atravesando el mercado laboral andaluz ha ido mejorando. De esta forma, el número de trabajadores amparados por los ERTE han ido disminuyendo a medida que mejoraban indicadores laborales como la afiliación en alta a la Seguridad Social o la población ocupada.

A pesar de ello, es muy importante tener en cuenta que, durante esta primera fase de recuperación económica, **la Reforma Laboral de 2012 seguía plenamente vigente** por lo que, a



pesar de los esfuerzos llevados a cabo por nuestro Sindicato para lograr su derogación, la permisibilidad normativa daba muchas facilidades para recurrir a la contratación temporal, incluso en la mayoría de los casos en fraude de Ley. De esta forma, estos meses de reconstrucción, aunque generaron empleo, lo hicieron de manera precaria y

profundizando en dos de los principales males que ya arrastraba con anterioridad nuestro mercado laboral: temporalidad y parcialidad.

Frente a este concepto erróneo de generación de empleo solo generador de pobreza y desigualdad, la nueva Reforma Laboral, acordada con los Sindicatos, viene a dar un giro radical al mismo. Los cambios introducidos en materia de regulación de la contratación y la vuelta a una situación de equilibrio entre los agentes intervinientes en el mercado laboral y en la negociación colectiva, debe tener un efecto directo inmediato en la dotación de seguridad y calidad al empleo generado. En definitiva, se trata simplemente de, por la vía del empleo de calidad, colaborar en la consecución de un objetivo básico en el que debe sustentarse cualquier proyecto de sociedad moderna: **“una más justa distribución de la riqueza generada”**.

Lógicamente, todavía es muy poco espacio de tiempo el que el nuevo marco regulatorio lleva en marcha por lo que la prudencia nos invita a esperar un cierto periodo para así poder comprobar, con el rigor que merece, el mayor o menor grado de éxito. Igualmente, de manera paralela, **es preciso dotarnos de toda una batería de instrumentos de seguimiento y evaluación** accesibles, adecuados y periódicos que nos permitan llevar a cabo este importante proceso.



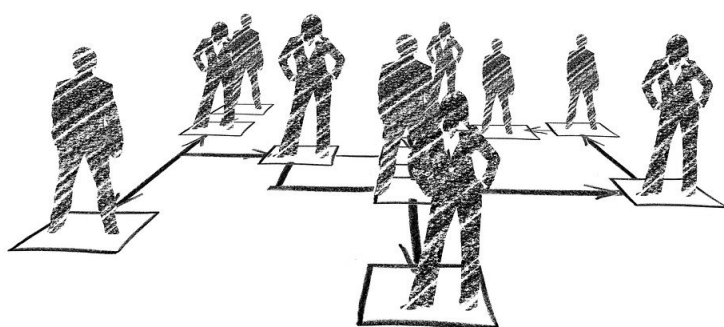
Nuestro Sindicato tiene que **continuar cualificando nuestra acción sindical diaria** y, para continuar avanzando en la defensa de los derechos e intereses de los trabajadores andaluces, necesitamos un mayor conocimiento de la realidad. Ese es, precisamente, la finalidad principal de este documento: “describir el proceso de generación de empleo iniciado con la reactivación económica post-Covid”.

Para llevar a cabo este trabajo nos centraremos en el análisis de algunos de los parámetros laborales más importantes, prestando una especial importancia a los que, en mayor medida, definen la precariedad laboral en Andalucía: **empleo temporal y parcialidad**.

Finalmente, intentaremos dar un paso más en el documento analizando, de manera resumida, el posible impacto, que ya está teniendo o que se espera que tenga, de las **medidas aprobadas por la Reforma Laboral 2022**.

LA RECUPERACIÓN DEL EMPLEO

Con la declaración del primer Estado de Alarma, aquel 14 de marzo de 2020, se establecían toda una serie de restricciones a la movilidad y a la actividad económica que, como era de esperar, tuvieron un efecto



directo sobre la afiliación a la Seguridad Social, reduciéndola en casi 200.000 personas (193.851 personas menos que en febrero de ese año). Este **primer proceso de destrucción de puestos de trabajo**, en la segunda quincena del mes, se concentró, de manera mayoritaria, en el empleo temporal, de manera que 2 de cada 3 empleos destruidos en esos quince días fueron temporales (65,7 %).

A pesar de estos primeros datos y de la importante magnitud de la crisis originada por el coronavirus, recordemos que en el segundo trimestre de 2020 el PIB regional llegó a registrar un descenso intertrimestral del 11,7%, **la caída histórica de la producción económica finalmente no tuvo un efecto paralelo y proporcional en términos de empleo**. En este sentido, es de justicia exponer como los ERTE se convirtieron en una medida alternativa y eficaz frente al tradicional recurso al despido. La implantación de los mismos tuvo un doble efecto positivo. Por un lado, protegiendo miles de puestos de trabajo y, por otro, permitiendo una recuperación de los anteriores niveles de ocupación más ágil y rápida.

Los ERTE como escudo de protección social

El desplome inicial de la afiliación a la Seguridad Social se logró contener en abril de 2020 debido, en gran parte, a la puesta en marcha de unos ERTE cuya finalidad principal era la de servir de escudo de protección social frente al esperado proceso de destrucción de empleo. De esta forma, los datos de afiliación a la Seguridad Social ponen de manifiesto como, en mayo de 2020, **498.820 trabajadores andaluces estuvieron amparados** por esta medida. El sector terciario aglutinó, mayoritariamente, a estos casi medio millón de trabajadores que desarrollaban su trabajo en actividades de provisión de servicios y servicios.

Gracias al proceso de recuperación de la actividad económica, **las personas amparadas por ERTE en Andalucía se sitúan por debajo de las 15.000** (14.414 en febrero 2022), es decir, un descenso del 97,11 % con respecto a ese pico máximo alcanzado en mayo de hace dos años.

Aunque es cierto que el descenso en los trabajadores amparados por los ERTE se ha dado de manera más o menos generalizada, también lo es que algunas actividades económicas como la hostelería o el turismo (servicios de alojamiento, agencias de viajes, operadores turísticos, etc.) continúan destacando aún como los **subsectores productivos que mayor número de trabajadores afectados por ERTE continúan manteniendo**.

Con la entrada en vigor de la Reforma Laboral acordada con los Agentes Sociales recientemente, se han incorporado una serie de cambios normativos tendentes a afianzar los ERTE. El éxito de esta apuesta



parece asegurado teniendo en cuenta que siguen siendo un elemento fundamental para salvaguardar el empleo de casi 14.000 andaluces. Para profundizar en esta línea, el **Mecanismo Red de Estabilización y Flexibilización del Empleo** introduce dos nuevas modalidades:

- **Una cíclica**, para los casos en los que la coyuntura macroeconómica general vea aconsejable la puesta en funcionamiento de estos instrumentos de estabilización.
- **Una sectorial**, cuando en un determinado sector productivo o actividad económica se genere una especial necesidad de recualificación o transición profesional.

Con estas modificaciones, se pretende que los ERTE profundicen, e incluso normalicen, su desempeño como **instrumento de una flexibilidad interna bien entendida** y que sirva de alternativa real, práctica y útil frente al recurso, hasta ahora empleado de manera mayoritaria, de la destrucción directa de puestos de trabajo por la vía de los despidos.

Una afiliación a la Seguridad Social de récord

En términos de afiliación media a la Seguridad Social, en Andalucía se alcanzaron el pasado mes de abril los 3.287.746, con 3.309.047 afiliados el último día del mes. **El dato alcanzado en abril es el más alto de la serie histórica** siendo, la primera vez, que se superan en nuestra tierra los 3.300.000 afiliados. De esta forma, el último dato disponible nos sitúa más de 160.000 personas por encima de la cifra registrada en febrero de 2020, mes justamente anterior al estallido de la pandemia.

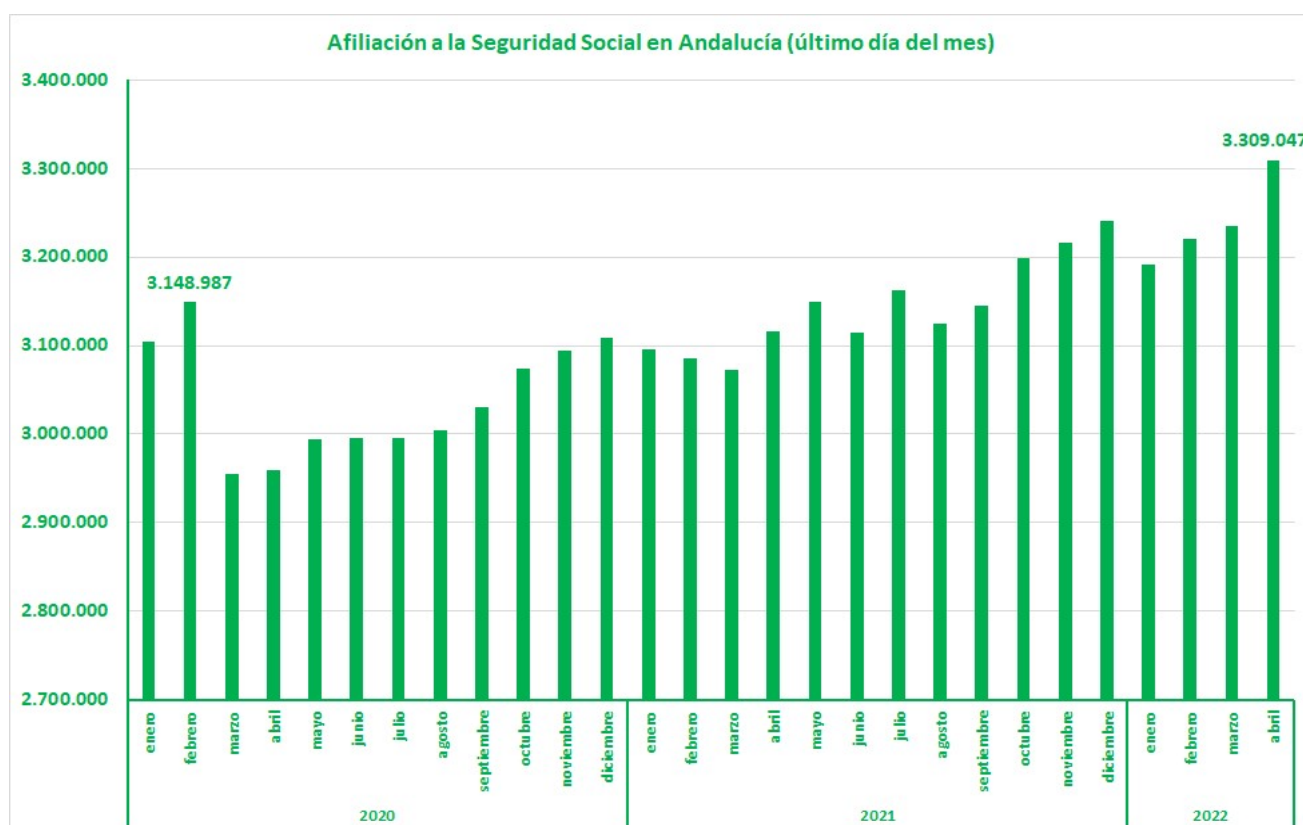


Gráfico 1: Afiliación mensual a la Seguridad Social. Fuente Seguridad Social. Elaboración propia.

Se recupera la población ocupada

De la misma forma que la afiliación a la Seguridad Social alcanza niveles de récord, este proceso de recuperación del empleo se ve reflejado en la Encuesta de Población Activa (EPA), que publica ya una cifra general de ocupados en Andalucía, durante el primer trimestre del año, de 3.217.800 trabajadores. Este valor es sensiblemente superior al que se lograra registrar durante el arranque de 2020 (3.107.200 ocupados) y **el más elevado registrado durante un primer trimestre desde 2008**, cuando la cifra de ocupados en Andalucía fue de 3.217.800.

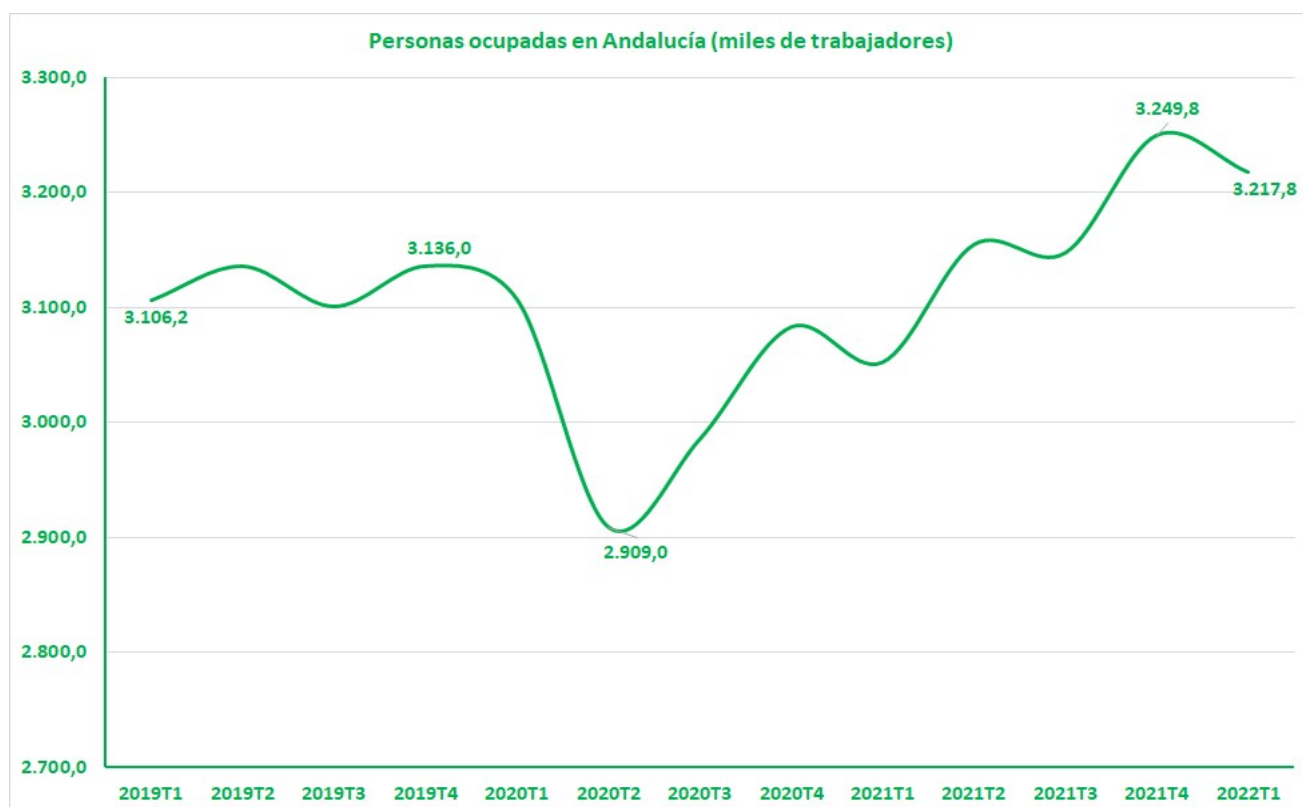


Gráfico 2: Población ocupada en Andalucía por trimestres. Fuente EPA (INE). Elaboración propia.

Como podemos comprobar en el gráfico superior, a pesar del descenso en el último trimestre, la reconstrucción económica nos ha llevado a recuperar e incluso superar los niveles de ocupación previos al estallido de la pandemia (3.107.200 ocupados en el primer trimestre de 2020). A pesar de ello, es obligado denunciar que este repunte de la ocupación iniciado en el tercer trimestre de 2020 se ve reflejado en un empleo de muy baja calidad, propiciado por una normativa laboral ya extinta pero que, en ese momento, permitía el **uso abusivo de modalidades contractuales que generaban precariedad, pobreza y desigualdad social** y que en nada ayudaba a generar un mercado laboral sustentado en el empleo de calidad, seguro, estable y suficientemente remunerado.

En el mismo sentido, **la tasa de paro andaluza también está inmersa en un proceso de reducción**: en el primer trimestre de 2022 se ha situado en el 19,43%, tras haber llegado a ser del 23,80% en el tercer trimestre de 2020. A pesar de ello, todavía la tasa de paro femenina (23,21%) sigue superando en 7 puntos porcentuales la masculina (16,21%). Igualmente, aún reconociendo el proceso de reducción de la tasa de paro, lo cierto es que continúa siendo tremendamente elevada, superando en casi 6 puntos la media del conjunto del Estado (13,65% en el primer trimestre de 2022).

La experiencia empírica ha demostrado, con creces, que ha sido **la Reforma Laboral de 2012 una de las principales culpables de consolidar esta peligrosa relación entre crecimiento económico y generación de empleo precario**. En este sentido supuso, posiblemente, uno de los mayores desequilibrios a favor de la patronal en la relación de fuerzas en el seno de la negociación colectiva.

A modo de conclusión, en este primer apartado hemos intentado analizar la evolución de algunas de las más importantes estadísticas laborales en términos básicamente cuantitativos. Por ello, con el objetivo de **enriquecer el proceso de análisis**, es importante comprobar el comportamiento de otros indicadores que reflejan, en mejor medida, la calidad del empleo generado, a objeto de analizar si el actual proceso de reconstrucción económica está o no reproduciendo los errores cometidos en el pasado.

LA GRAN APUESTA: EL EMPLEO DE CALIDAD

Como ya hemos denunciado, la recuperación de la afiliación a la Seguridad Social y de la ocupación se sustentó en empleo de baja calidad y continuando con el alarmante uso fraudulento que se venía haciendo de la contratación temporal. Frente a este efecto, la nueva Reforma Laboral 2022 ha venido a introducir todo un **abanico de cambios legislativos encaminados a actuar sobre la raíz del problema**, devolver el equilibrio de fuerzas a los procesos de negociación colectiva y apostar por el contrato indefinido limitando y restringiendo la temporalidad y profundizando en las sanciones y en las actuaciones a llevar a cabo por Inspección de Trabajo.



Es preciso esperar un tiempo considerable para poder llevar a cabo un proceso de seguimiento y evaluación, especialmente en este último aspecto ya que el seguimiento ya lo estamos haciendo, con el rigor y las garantías que merece una norma del calado de la Reforma Laboral. No podemos pasar por alto que las medidas implementadas en materia de contratación han entrado en vigor el pasado 31 de marzo de 2022, es decir, hace apenas un par de meses. Además, es igualmente cierto que **los cambios de dinámica en el mercado laboral no suelen ser inmediatos, sino que tardan cierto tiempo en afianzarse**.

No obstante, la nueva Reforma Laboral parece haber consolidado un principio fundamental para nuestro Sindicato: **“al igual que no vale cualquier forma de generar riqueza, tampoco vale cualquier forma de crear empleo”**. Elevar el nivel de calidad de vida de la clase trabajadora andaluza pasa, ineludiblemente, por profundizar en un modelo productivo andaluz capaz de generar empleo en unas condiciones laborales y retributivas dignas.

Se trata, en definitiva, de dar cumplimiento al mandato que el **Estatuto de Autonomía de Andalucía**



recoge, en su artículo 10, como el primero de los objetivos básicos que la Comunidad Autónoma tiene que perseguir en aras del interés general: **“La consecución del pleno empleo estable y de calidad en todos los sectores de producción”**.

Apostar por la contratación indefinida a tiempo completo

Tal como se muestra en la tabla siguiente, **la contratación indefinida ha venido ocupando un espacio prácticamente testimonial a lo largo de los últimos años**. Esta negativa característica del mercado laboral andaluz se mantuvo también constante en 2021, con el proceso de recuperación económica y de generación de empleo ya iniciado. De esta forma, a lo largo del pasado año se realizaron en nuestra tierra un total de 4,6 millones de contratos, pero apenas un 6,3 % de ellos fueron indefinidos, por lo tanto, un porcentaje poco más que residual. Por el contrario, la cifra de contratos temporales se elevó por encima de los 4,3 millones, representando prácticamente la totalidad de la contratación, el 93,7 %.

Aunque, como se observa también en la tabla, es cierto que estos porcentajes obtenidos en 2021 mejoran, levemente, los registrados en los años anteriores, no dejan de ser otra muestra evidente de cómo la Reforma Laboral impuesta en 2012 por el Gobierno de Rajoy propiciaba que, lo que debería ser la excepcionalidad, es decir, la contratación temporal fuera, en la práctica, la norma. **Andalucía, con problemas históricos de desempleo y de precariedad laboral, no podía continuar permitiéndose el lujo de mantener la contratación indefinida en la orilla de la excepcionalidad**.

	INDEFINIDOS	TEMPORALES	TOTAL	% INDEFINIDOS	% TEMPORALES
2009	154.127	3.323.916	3.478.043	4,43	95,57
2010	144.957	3.420.750	3.565.707	4,07	95,93
2011	129.596	3.458.769	3.588.365	3,61	96,39
2012	117.054	3.265.250	3.382.304	3,46	96,54
2013	131.893	3.857.305	3.989.198	3,31	96,69
2014	147.380	3.981.901	4.129.281	3,57	96,43
2015	157.984	4.222.131	4.380.115	3,61	96,39
2016	173.905	4.474.665	4.648.570	3,74	96,26
2017	201.275	4.795.393	4.996.668	4,03	95,97
2018	262.890	4.840.903	5.103.793	5,15	94,85
2019	246.017	4.956.817	5.202.834	4,73	95,27
2020	186.042	3.770.899	3.956.941	4,70	95,30
2021	287.947	4.300.558	4.588.505	6,28	93,72
2022	337.630	1.178.483	1.516.113	22,27	77,73

Tabla 1: Contratos anuales temporales e indefinidos en Andalucía. Fuente Observatorio Argos. Elaboración propia.

Para poner fin a esta tendencia histórica, **la nueva Reforma Laboral 2022 presupone concertado por tiempo indefinido el contrato de trabajo**, al tiempo que apuesta por el contrato fijo-discontinuo como alternativa a la contratación temporal para todas aquellas actividades económicas con un fuerte carácter estacional y/o temporal. De igual forma, el nuevo marco regulatorio intenta fomentar el contrato indefinido profundizando en las limitaciones establecidas en la contratación temporal.

Aunque las medidas entraron en vigor, de manera efectiva, el pasado 31 de marzo, sus efectos positivos ya quedan constatados en la tabla anterior ya que, en el periodo comprendido **entre enero y abril de 2022**, al que hace referencia el valor mostrado en la tabla, **el porcentaje de contratación indefinida en Andalucía se elevó hasta el 22,3%**.

Más positivos son los datos si lo que analizamos lo acontecido, de manera específica, desde la entrada en vigor de la norma. Como se observa en el siguiente gráfico, **en el pasado mes de abril, casi la mitad de los contratos firmados en Andalucía fueron indefinidos**, concretamente 161.136 de los 342.656 totales, lo que ha supuesto un absoluto récord histórico. Este porcentaje prácticamente duplica el obtenido en marzo, que ya de por sí fue muy positivo. Especialmente llamativo resulta hacer la comparativa entre el último dato disponible (47,03% en abril) y como finalizamos el anterior ejercicio económico (5,76% en diciembre de 2021), más de 40 puntos porcentuales de mejora.

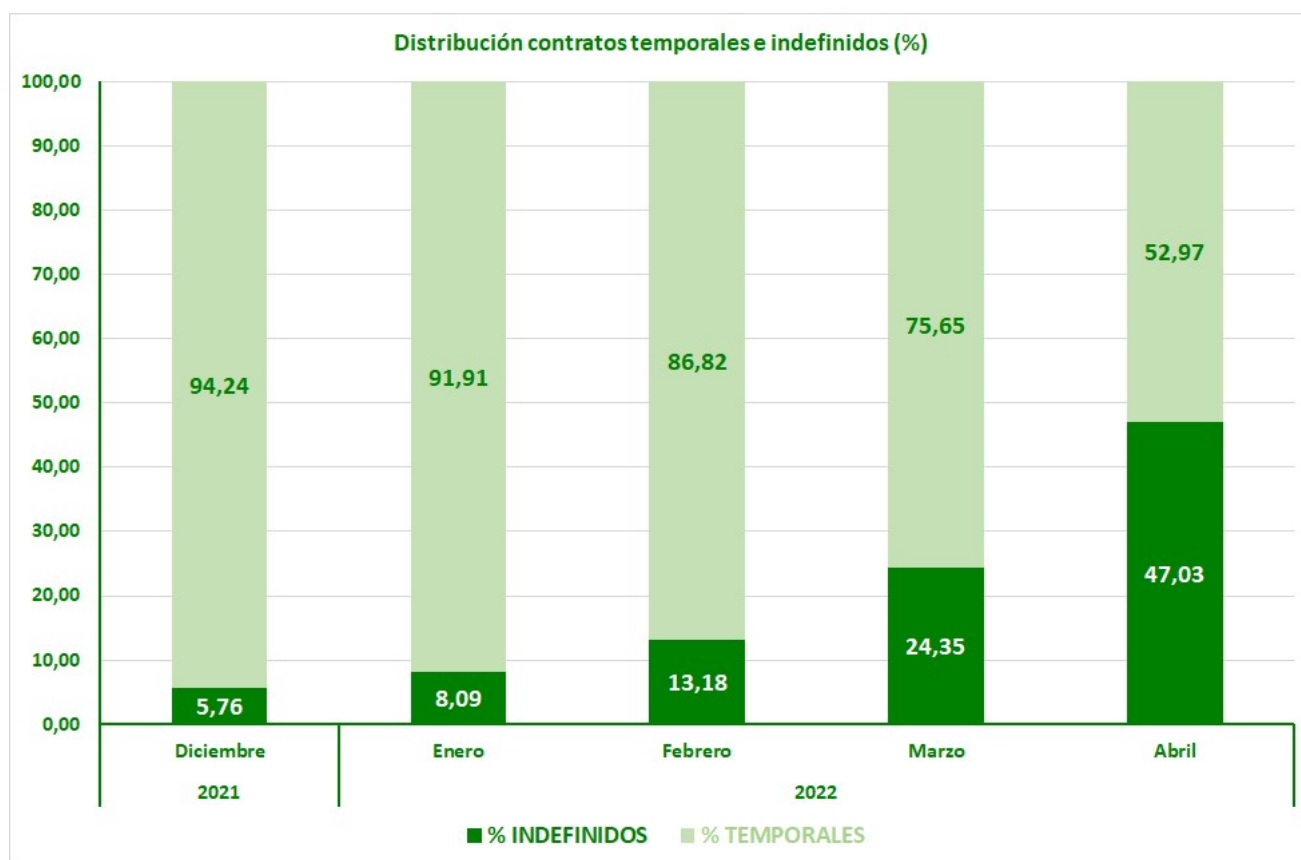


Gráfico 3: Distribución relativa contratos mensuales temporales e indefinidos. Fuente Observatorio Argos. Elaboración propia.

Si aglutinamos los **datos de los cuatro primeros meses de este año** nos encontramos con que, en Andalucía, **se han registrado 337.630 contratos indefinidos**, lo que se traduce en un incremento de 247.434 contratos (274,3%), con respecto al primer cuatrimestre de 2021. En cuanto al peso relativo de la contratación indefinida, en este arranque de ejercicio económico alcanzamos el 22,3% sobre el total de contratos, 15,9 puntos más que el dato referido al mismo periodo del pasado año.

A pesar de esto, está en el ADN de nuestro Sindicato el no darnos nunca por plenamente satisfechos, cuando de lo que se trata es de alcanzar mejoras en las condiciones laborales. Por este motivo, no podemos pasar por alto que, a pesar de lo tremendamente positivo de la Reforma Laboral de este año, todavía **nos queda mucho trabajo que realizar en materia de negociación de las causas y de los costes del despido**. Es de recordar, llegados a este punto, que dos aspectos también negativos de la anterior Reforma Laboral (2012) fueron la flexibilización de las causas de despido y el abaratamiento del mismo, reduciendo, gravemente, las garantías de estabilidad que pasaron a ofrecer esta modalidad contractual.

La tasa de temporalidad sigue siendo excesiva

Como hemos puesto claramente de manifiesto en el apartado anterior, la temporalidad se había convertido en un mal endémico del mercado laboral andaluz a lo largo de los últimos años. Tanto es así que, de manera general, prácticamente 95 de cada 100 nuevos contratos que se firmaban en nuestra tierra lo hacían en la modalidad de contratación temporal (Tabla 1). Como es lógico, este fenómeno repetido mes tras mes ha terminado teniendo un **efecto perverso en la tasa andaluza de temporalidad**, es decir, en el porcentaje general que representan los trabajadores con contrato temporal sobre el total de la población ocupada.

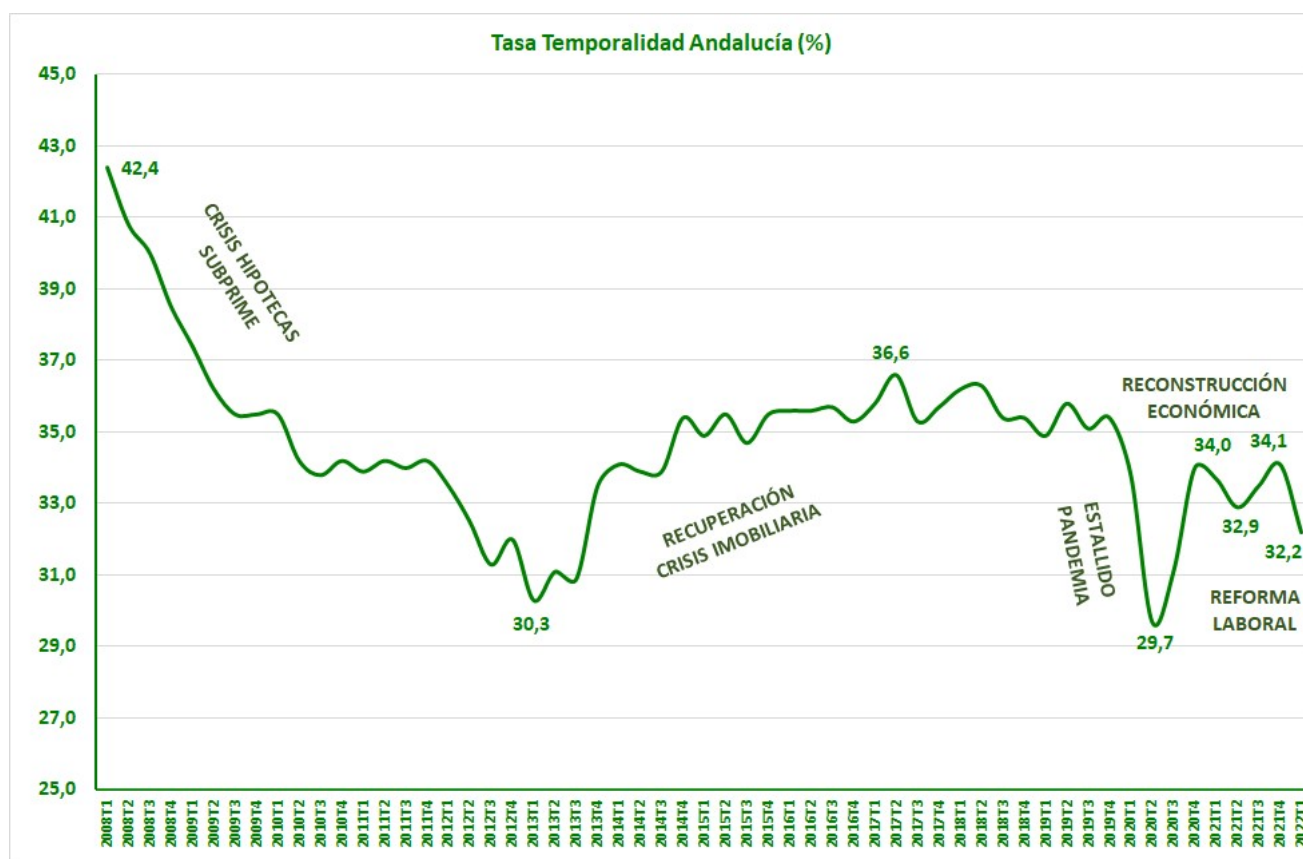


Gráfico 4: Tasa de Temporalidad en Andalucía. Fuente EPA (INE). Elaboración propia.

Como pone claramente de manifiesto el Gráfico 4, en Andalucía **la tasa de temporalidad sigue una tendencia similar a la del conjunto de la economía**. De esta forma, en los ciclos de bonanza económica se eleva a ritmos acelerados, pero a su vez, también registra importantes descensos en los periodos de crisis económicas. Este efecto es incluso más intenso en Andalucía que en el conjunto del Estado, dada la gran elasticidad existente en nuestra Comunidad Autónoma entre PIB y generación de empleo.

Esta elasticidad se basa en que el modelo productivo andaluz está sustentado en actividades de poco o nulo valor añadido, con un peso excesivo del sector terciario y generador de empleo muy precario. **Este empleo de baja calidad se destruye de manera intensa ante los menores atisbos de recesión o de dificultades económicas.**

Este comportamiento habitual del mercado laboral andaluz también se vio favorecido por la Reforma Laboral de 2012. Así se puede observar en el gráfico anterior al comprobar lo acontecido tanto en la fase de crecimiento iniciada a finales de 2013 e inicios de 2014, como la emprendida tras los peores momentos de la pandemia generada por la aparición de la Covid-19.

En el primero de los casos, a lo largo del gran ciclo de bonanza económica que concluyera con la crisis iniciada con las hipotecas subprime, **la tasa de temporalidad andaluza llegó a alcanzar el 42,4%**, casi la mitad del conjunto de los ocupados: crecíamos y generábamos empleo, pero muy precario. Con el estallido de la burbuja inmobiliaria se destruyeron miles de empleos temporales hasta hacer descender la tasa al 30,3%, justo antes del inicio del periodo de recuperación de la economía.

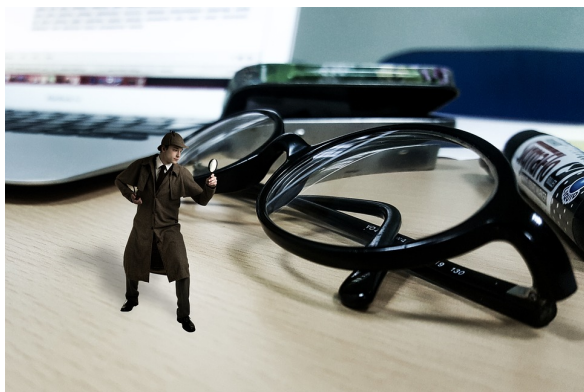


El efecto se repite. Volvemos a crecer y a elevar el PIB a base de generar empleo temporal de baja calidad. **Esto eleva la tasa de temporalidad andaluza hasta niveles superiores al 35%.** En este momento, la pandemia entra en escena, se vuelve a destruir el empleo temporal y ello desploma la tasa hasta el 29,7% en el segundo trimestre de 2020, el valor más bajo de la serie temporal analizada. Nuevamente, el proceso de reconstrucción económica trae consigo otro importante incremento, en este caso hasta el 34,1%.

Afortunadamente, **la nueva Reforma Laboral viene a corregir este efecto perverso** y sus primeros efectos ya se dejan notar en la parte final del Gráfico 4. En este sentido, uno de los principales objetivos de la nueva norma es poner fin a esa peligrosa cultura de la temporalidad que durante años ha estado “campando a sus anchas” en el seno del mercado laboral andaluz. Para lograrlo, se ha incorporado un abanico de cambios normativos con los que limitar el abuso en la utilización de los contratos temporales.

De esta forma, **el Real Decreto Ley 32/2021 elimina el contrato por obra y servicio determinado**, el que en mayor medida se empleaba de manera fraudulenta, e incluye modificaciones en el contrato eventual por circunstancias de la producción.

Además, se pretende **poner fin al fraude en la concatenación de contratos temporales** facilitando su



conversión en indefinidos mediante la reducción de los plazos y periodos previstos para llevar los contratos temporales a una situación de ilegalidad.

De igual forma, se incrementan los medios puestos a disposición de la Inspección de Trabajo y se **aumentan las sanciones por uso fraudulento de la contratación laboral**, aplicándose por cada trabajador afectado y no

como se venía haciendo hasta ahora.

Finalmente, **se establece una cotización adicional para los contratos de duración determinada inferiores a 30 días** como medida dirigida a poner fin a otro grave problema de nuestro mercado laboral ligado a la temporalidad, la cada vez menor duración media de los contratos.

Es decir, de manera directa o indirecta, lo cierto es que la implementación de la nueva Reforma Laboral ha comenzado a producir ya un cambio de tendencia en materia de contratación: **los contratos temporales no solo disminuyen, sino que además pierden peso relativo en el seno del total de contratos**.

En el periodo comprendido entre enero y abril de este año se han firmado en nuestra tierra un total de 1.178.483 contratos temporales, porcentaje que representa un descenso del 10% con respecto al primer cuatrimestre del pasado año, situación que contrasta de manera drástica con el incremento dado en los contratos indefinidos (274,3%). De esta forma, **aunque la contratación temporal continúa siendo mayoritaria, está viendo reducido su peso relativo entre el conjunto de los contratos a una velocidad de vértigo**: en lo que llevamos de 2022 suponen el 77,73% de los contratos, 15,8 puntos menos que en el mismo periodo de 2021. Este efecto es el principal responsable de que la tasa de temporalidad del mercado laboral andaluz se haya reducido 1,9 puntos con respecto al cuarto trimestre del pasado ejercicio económico.

Oportuno es también comentar el **enorme incremento registrado también en materia de conversión de contratos temporales en indefinidos**, lo que es una prueba manifiesta de cómo las empresas andaluzas se empiezan a adaptar para el cumplimiento de la nueva normativa legal. En los primeros cuatro meses de este año se han convertido en indefinidos un total de 115.300 contratos temporales, el 75% de ellos tan solo entre los meses de marzo y abril, más del doble de los convertidos a estas alturas del pasado año (53.827 conversiones). Así, el 34,15% de los contratos indefinidos que llevamos registrados a estas alturas del año tienen su origen en la conversión de un contrato temporal.

Otro elemento de precariedad: el subempleo

Otro elemento que fomentó la Reforma Laboral aprobada por el Partido Popular y que vino a generar más precariedad, si cabía, en nuestro mercado laboral fue el **uso desmesurado de la contratación a tiempo parcial**. Además, se pasó a permitir la realización de horas extras, después llamadas complementarias, por lo que se concedía a los empresarios un instrumento totalmente discrecional para flexibilizar, a su antojo, la jornada laboral de miles de trabajadores andaluces.

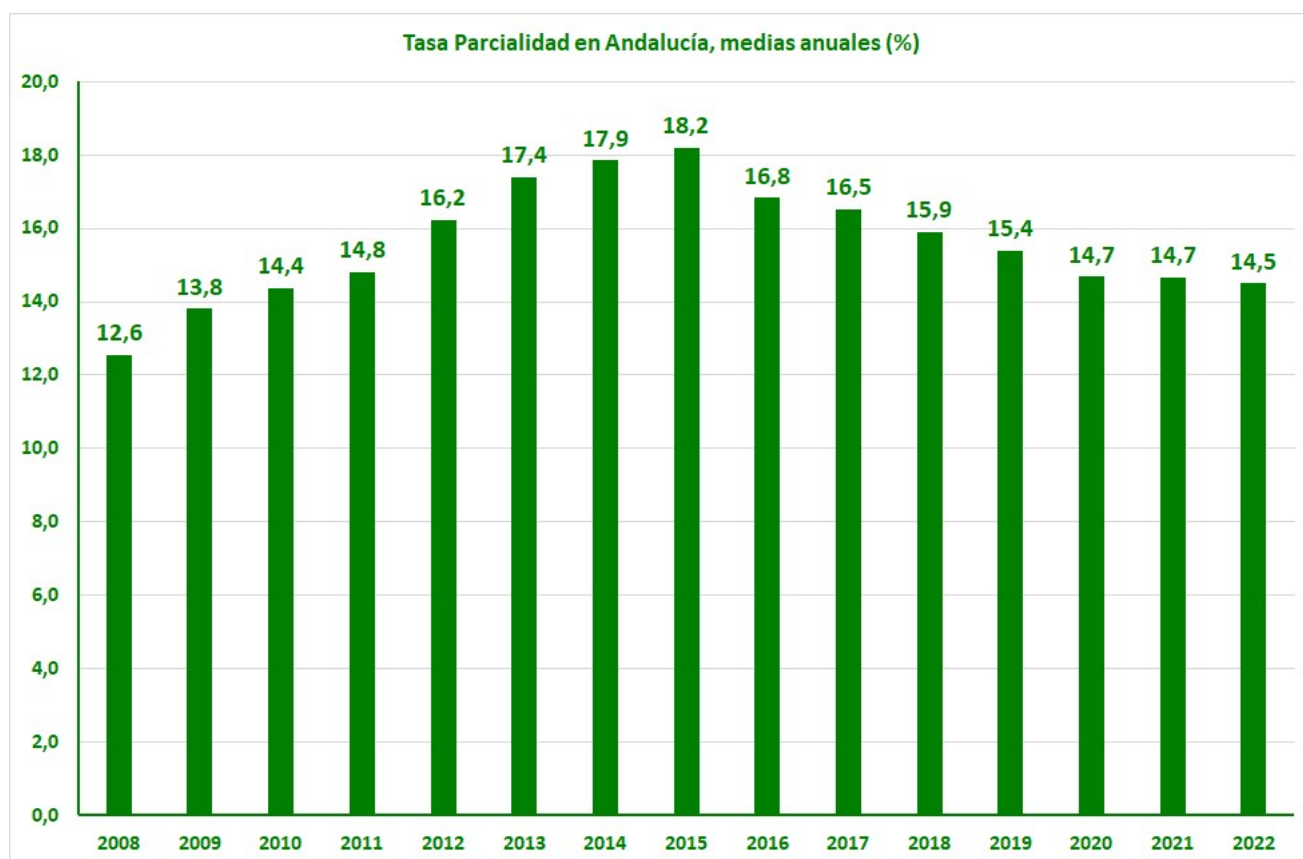


Gráfico 5: Tasa de Parcialidad en Andalucía. Fuente EPA (INE). Elaboración propia.

Con el estallido de la burbuja inmobiliaria y el inicio de un nuevo y largo periodo de recesión económica, **la tasa de parcialidad en Andalucía comenzó un proceso de escalada continua que alcanzó su pico más alto en 2015**, cuando la media de los cuatro trimestres del año se llegara a situar en el 18,2%, es decir 5,6 puntos por encima de la que teníamos al inicio del periodo analizado.

Con la consolidación de la recuperación económica previa a la Covid-19, el porcentaje de ocupados a tiempo parcial comenzó a reducirse, aunque de manera más tenue y sin llegar a recuperar nunca las tasas anteriores. A pesar de ello, **logramos encadenar cinco anualidades consecutivas reduciendo el peso del empleo temporal**. Desgraciadamente, esta tendencia se vio rota con el estallido de la pandemia, de forma que en 2021 mantuvimos constante la tasa del 14,7%, es decir, no logramos hacerla reducir.

La injusta división sexual del trabajo en Andalucía provoca que nuestras trabajadoras asuman un mayor grado de responsabilidad en el trabajo doméstico, lo que además de suponer un freno a la carrera profesional, también provoca que la parcialidad en el empleo tenga un claro aspecto femenino. De esta forma, mientras la tasa de temporalidad masculina es de apenas el 6,3%, la femenina se eleva hasta el 24,3%, es decir, casi cuatricula la masculina. Si nos llevamos el análisis a términos absolutos podemos comprobar como las mujeres andaluzas abarcan el 73,4% del empleo a tiempo parcial en Andalucía por lo que, **tres de cada cuatro personas ocupadas a tiempo parcial en Andalucía son mujeres**.

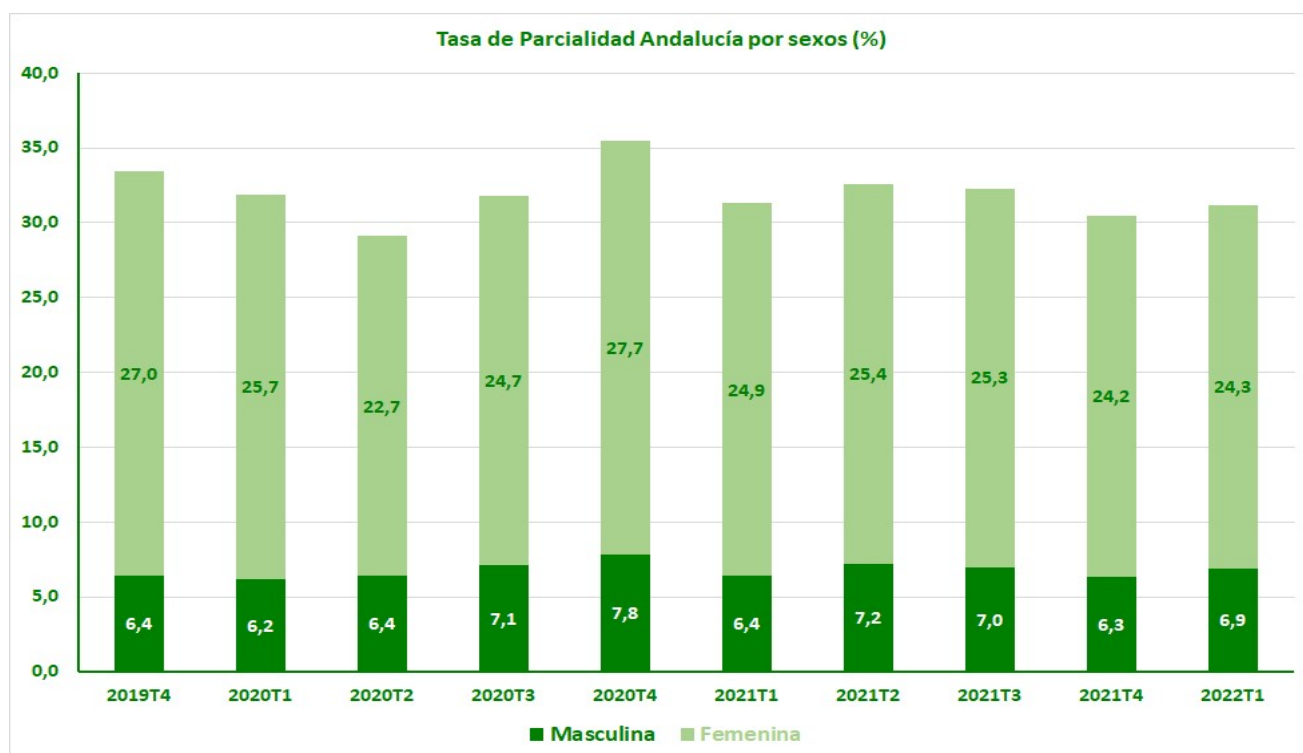


Gráfico : Tasa de Parcialidad en Andalucía por sexos. Fuente EPA (INE). Elaboración propia.

Un objetivo implícito en la nueva Reforma Laboral es el de **intentar cambiar la cultura empresarial, algo especialmente importante en una Comunidad Autónoma como la andaluza**. Nuestros empresarios tienen que dejar de entender el empleo como un coste, tienen que dejar de pensar en sus plantillas como una fuente de gastos y pasar a enfocar la política de personal como una inversión con una alta capacidad de respuesta en materia de productividad.

La apuesta por el empleo de calidad, así como el incremento de las sanciones y el refuerzo a la inspección de trabajo, elementos todos ellos incluidos en la nueva Reforma Laboral acordada con los Sindicatos, son elementos esenciales para hacer descender el subempleo en Andalucía y empezar a poner fin a ese esquema excluyente de reparto de trabajo instaurado en nuestro mercado laboral. En esta misma línea argumental, **abogamos por abordar seriamente el debate por la jornada laboral de 32 horas semanales**.



La reducción de la jornada planteada por nuestro Sindicato supondría una **transformación integral en nuestro modelo de relaciones laborales** que se traduciría:

- ✓ Para las empresas en un nuevo vector de productividad y beneficio.
- ✓ Para los trabajadores en mejores condiciones laborales y de calidad de vida.
- ✓ Para la sociedad en una más justa distribución de la riqueza generada.

Conclusiones finales

El proceso de reconstrucción económica y de recuperación del empleo iniciado tras los peores momentos de la pandemia, desgraciadamente esta no está todavía vencida, como así nos demuestra la última ola de contagios, no había hecho más que **profundizar en los mayores problemas históricos** que venía padeciendo el mercado laboral andaluz antes de la irrupción del coronavirus.

A lo largo de todo el 2021, continuamos generando empleo precario, que se ha venido materializando en el mantenimiento de las desorbitadas tasas de temporalidad y de parcialidad habituales en nuestra tierra. Fruto de ello, se estaba volviendo a eternalizar una de las mayores injusticias para con la clase trabajadora andaluza que, además, suele debilitar el propio proceso expansivo: **“asumimos los costes de las crisis generadas por otros, pero somos los últimos en beneficiarnos de los ciclos de crecimiento”**.



Afortunadamente, la recuperación del Diálogo Social, puesta de manifiesto con el consenso en la nueva Reforma Laboral, ha supuesto el **inicio de una senda completamente opuesta** a como hasta ahora se venía entendiendo no solo las reglas básicas de la negociación colectiva, sino el propio modo de hacer economía y de construir una sociedad en su conjunto.

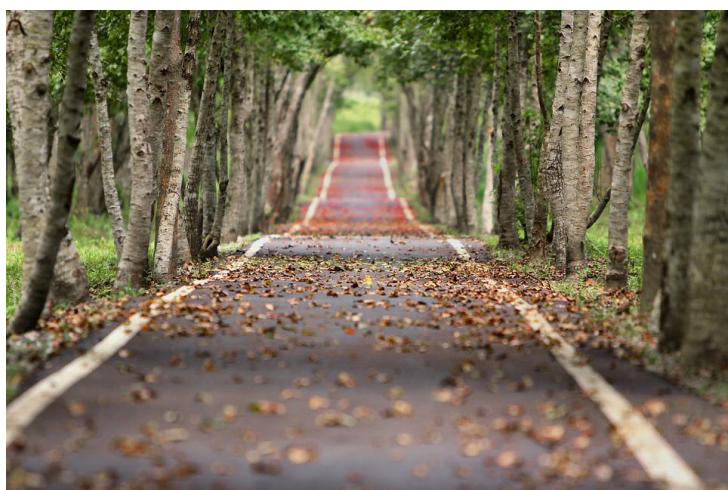
No solo se trata de reconstruir, sino también de construir mejor. No solo se trata de generar empleo, sino de hacerlo apostando por la calidad del mismo. De esta forma, con la entrada en vigor de la Reforma Laboral no solo es está recuperando la generación de empleo, sino que además lo está haciendo mejorando las condiciones laborales y la calidad general del mismo. Como ya hemos puesto de manifiesto en este Informe, en los cuatro primeros meses de 2022 la contratación indefinida ha alcanzado un pico histórico, con un incremento interanual del 274% y una importancia relativa de los contratos indefinidos que durante el pasado mes de abril llegó a alcanzar el 47%, el valor más alto de toda la historia de este importante indicador laboral.

En sentido contrario, **la modalidad temporal de contratación, aunque todavía sigue siendo levemente mayoritaria, pierde peso y lo hace a pasos agigantados.** En lo que llevamos de ejercicio económico, el recurso a esta contratación ha descendido un 10% con respecto al primer cuatrimestre de 2021 y la cuota de contratos temporales sobre el total de contratos firmados en este arranque de año es ahora del 77,73%, casi 16 puntos inferior al porcentaje que representaban a estas alturas del pasado año.

Consecuencia de ello, la composición de la población ocupada andaluza está empezando a verse modificada de manera importante: solo en el primer trimestre del año los asalariados con contrato indefinido en Andalucía han aumentado en 42.600, un 1,9%, hasta alcanzar 1.824.100 asalariados, **la cifra más alta de la historia y la primera vez que se supera los 1,8 millones de asalariados contratados de manera indefinida.**

Además, de los 3.217.800 ocupados en Andalucía a la finalización del primer trimestre del año, el 85,5% de ellos lo hacen a jornada completa porcentaje que, aunque elevándose en los últimos meses, precisa de un amplio abanico de medidas destinadas a eliminar las desigualdades de sexo existentes en el problema del empleo temporal en Andalucía. **El 73,4% del total del empleo a tiempo parcial andaluz es ocupado por trabajadoras.**

En términos generales, la mayor parte de las cifras expuestas en este documento, especialmente en lo relativo a la evolución de las mismas a lo largo de los últimos meses, son positivas y demuestran una más



que evidente mejora en lo que llevamos de año. Pero no es momento de cometer el error de pensar que el trabajo está ya hecho o el camino realizado. Lejos de ello, si no nos mantenemos “en guardia” corremos el serio riesgo de no lograr consolidar los avances alcanzados con el objetivo de luchar contra algunos de los más graves problemas del mercado laboral andaluz. En este sentido, es

fundamental mantener **una posición de vigilancia, en forma de intensa labor de seguimiento y evaluación,** de la implementación y los resultados de las medidas incluidas en la Reforma Laboral a lo largo de los próximos meses.

De igual forma, tenemos que continuar apostando por otros aspectos como las causas y el coste del despido, el incremento de los salarios, la reducción de la jornada laboral o el refuerzo de la negociación colectiva y la puesta en valor del **Acuerdo Sindical sobre Negociación Colectiva para los años 2022-2024**, más ahora tras la negativa de la Patronal a firmar un V AENC, algo que, en su propio espíritu, es completamente contrario a la nueva Reforma Laboral también acordada con ellos.



En definitiva, apostar por el empleo de calidad como sustento que consolide un proceso de recuperación que, además, tiene que llevarnos ayudarnos a dotarnos de una economía industrializada, innovadora, digital y respetuosa con el medio ambiente. Una economía basada en unos servicios públicos de calidad sustentados en un sistema fiscal justo. Una economía solidaria que lucha contra las desigualdades territoriales tanto dentro como fuera de Andalucía. La aplicación de los Fondos Next Generation y sacar ventaja del proceso actual de consolidación del Pilar Social Europeo nos abren la puerta a una oportunidad histórica para avanzar en el cumplimiento de los **Objetivos de Desarrollo Sostenible** y la implementación de la **Agenda 2030 en Andalucía**.

