

¿HACEN FALTA LOS MINIEMPLEOS EN EL MERCADO DE TRABAJO EN ANDALUCÍA?

Introducción

El problema del desempleo afecta con mayor intensidad a los jóvenes, a las mujeres, a los parados de larga duración, a los trabajadores de menor cualificación... y algunas comunidades autónomas, como es el caso de Andalucía, se ven especialmente castigadas por esta lacra. Andalucía es una de las regiones que siempre se encuentran a la cabeza de los altos datos de temporalidad, de desempleo y de siniestralidad laboral. Muy condicionada por la características de su propio sistema productivo, donde el sector servicios ocupa el lugar más destacado y, dentro de él, las actividades están sujetas a una gran estacionalidad y precariedad.

Algo muy grave y perjudicial para nuestra economía es la extremada utilización de contratos temporales en la generación de empleo. Y precisamente son las personas contratadas con una modalidad temporal las que soportan mayores abusos empresariales en cuanto a su jornada laboral, su movilidad funcional y geográfica, en cuanto al salario, la antigüedad no reconocida, la formación, la conciliación de la vida laboral y familiar, etc. Además de sufrir las negativas consecuencias en las indemnizaciones por despido, la protección social, el desempleo e incluso esto repercute negativamente de cara a la jubilación, al ser más difícil acumular el tiempo necesario para acceder a las pensiones.

Por otro lado, la última reforma laboral no ha corregido estos problemas, sino que incluso se han agravado, ya que desde su entrada en vigor no se han solucionado y sigue siendo la precariedad uno de los signos de identidad. La clave para dar respuestas a los problemas del mercado laboral no está en la normativa, sino en la estructura productiva y en el cambio necesario para apostar por actividades económicas que sean capaces de crear empleo y generar valor añadido.

Por todo ello, lo que menos necesita nuestro mercado laboral es introducir elementos nuevos que vengán a agravar la situación y a precarizar más las condiciones en el trabajo.

Los “miniempleos” y sus consecuencias

Esta fórmula ya se viene poniendo en marcha en Alemania desde hace varios años. Se trata de empleos de pocas horas de trabajo a cambio de bajos salarios, remuneraciones que rondan los 400 euros al mes, también llamados “empleos de escasa consideración”. El nivel de protección social también es ínfimo. El empresario abona el 2% a Hacienda y el 28% a la seguridad social (seguro de pensiones y seguro de enfermedad). No obstante, el trabajador voluntariamente puede añadir un porcentaje de sus ingresos a la cuota que paga el empresario al seguro de pensiones. Pero tratándose de cantidades en las que el máximo son 400 euros, el dinero destinado a cotizaciones es mínimo.

Pueden desempeñarse a la vez varios miniempleos. En este caso se sumarán las remuneraciones de los mismos, aunque si se sobrepasan los 400 euros, dejarán de considerarse “empleos de escasa consideración” para pasar a ser contratos sujetos a las cotizaciones generales de la seguridad social.

Si no se han establecido otras estipulaciones en el contrato, ambas partes podrán rescindir la relación laboral a final de cada mes.

Hay miniempleos de fin de semana, de una semana al mes, de dos o tres días a la semana o de jornada reducida.

Otra modalidad de “empleo de escasa consideración” la constituyen los miniempleos breves, que no están sujetos al pago de cuotas a la seguridad social. Consisten en ocupaciones que no superan los dos meses o 50 días laborales al año y aquí no se tienen en cuenta los ingresos.

Uno de los peligros que se corren es que sustituyan a los contratos existentes sin crear empleo.

Los datos demuestran que en Alemania los empresarios no recurren a este instrumento para afrontar momentos de mayor demanda de una forma flexible, sino que integran los miniempleos en la plantilla, con el riesgo que esto supone de mantener indefinidamente esta modalidad de empleo precario. Se calcula que el 20% de los beneficiarios de este tipo de contrato terminan por encontrar un puesto de trabajo con mejores condiciones, pero hay otro 80% que se pasa deambulando de miniempleo en miniempleo.

A los que defienden que pueden servir para la integración en el mercado laboral de los más jóvenes, los datos apuntan que de los siete millones de trabajadores inscritos por este mecanismo en Alemania, tan sólo 458.000 son menores de 20 años.

Otro ejemplo es el caso de las mujeres, que aunque muchas optan por un miniempleo para conciliar la familia y el trabajo, el paso a otro trabajo resulta muy difícil. Lo que les condiciona a permanecer en una situación de mayor precariedad, al tener menor protección y salarios más bajos, cuando son contratadas con esta modalidad.

Algunas razones por las que no son necesarios:

1. La contratación temporal es del 94%

Casi la totalidad de las nuevas contrataciones que se realizan en nuestro mercado de trabajo son contratos temporales. Hasta el punto de que de cada 100 contratos realizados, 94 son de carácter temporal. Esto se agrava aún más en el caso de Andalucía, cuya cifra asciende a 98 y sólo 2 son indefinidos. Además, la duración media de los contratos es de unos 70 días.

Contrataciones realizadas en diciembre de 2011		
	Total contratos	Contratos temporales
España	1.165.465	1.099.787
Andalucía	385.938	378.243

2. El 26% de los asalariados son temporales

España, con un 26%, cuenta con una tasa de temporalidad de las más altas de toda la Unión Europea. La tasa de temporalidad andaluza es de más del 34%, siendo la mayor de todo el territorio nacional, únicamente superada por Extremadura y Murcia.

Asalariados con contrato temporal en el 3^{er} trimestre de 2011	
España	3.950.400
Andalucía	785.700

Tasa de temporalidad en el 3^{er} trimestre de 2011	
Andalucía	34,3
Aragón	25,0
Asturias	26,1
Baleares	30,3
Canarias	33,4
Cantabria	22,3
Castilla y León	23,2
Castilla-La Mancha	26,7
Cataluña	21,2
Comunidad Valenciana	27,6
Extremadura	36,5
Galicia	25,9
Madrid	18,8
Murcia	35,1

Navarra	28,0
País Vasco	23,3
La Rioja	21,1
España	26,0

3. El 76% de los ocupados a tiempo parcial son mujeres

En Andalucía son el 73%. Un alto número de personas que son contratadas bajo esta modalidad manifiestan que no es un empleo deseado, sino que acceden a ellos porque no encuentran otro con mejores condiciones. Atendiendo a las cifras, el empleo a tiempo parcial se ha quedado como algo residual para las mujeres. Herencia, aún hoy, de la idea del salario femenino como algo complementario.

Ocupados a tiempo parcial en el 3^{er} trimestre de 2011		
	Hombres	Mujeres
España	579.600	1.818.900
Andalucía	109.800	291.400

4. La legislación laboral española cuenta con un abanico amplio de tipos de contratos

Aunque en la práctica, en términos estadísticos significativos, no se utilizan más de seis contratos: dos indefinidos (ordinario y de fomento), tres temporales (obra, eventual y de interinidad) y uno a tiempo parcial.

Concluyendo

Por todo lo anteriormente expuesto y por las propias características de nuestro mercado de trabajo, podemos afirmar que este tipo de empleos, de “escasa consideración” no es necesario en la realidad laboral actual porque vendrían a empeorar y a agravar aún más la situación, incidiendo en la precariedad y la temporalidad que son dos de las principales lacras, junto con el paro, del mercado de trabajo español.

Lo que hay que llevar a cabo para lograr una mayor estabilidad en el empleo es apostar por otras figuras de contratación diferentes a la de los miniempleos. Y precisamente, se cuenta con otras fórmulas, existentes en la actualidad. Por lo que más bien lo que se tendría que hacer es un uso más adecuado de los tipos de contratos que ya tenemos, utilizándose para el fin que han sido creados y adecuándose a las necesidades del momento. Es decir, nuestro mercado de trabajo, de por sí, tiene mecanismos que le dotan de capacidad para hacer frente a estos problemas.

En primer lugar, lo que no conviene es reformar por reformar. Además, cualquier medida de mejora del mercado de trabajo debe hacerse con el consenso de las organizaciones sindicales y empresariales en el marco de la concertación social.

En segundo lugar, habría que revisar las bonificaciones a la contratación que están vigentes en estos momentos. Su uso generalizado, al abrirse tanto el espectro de los colectivos a los que van dirigidas, ha hecho que pierdan la esencia para lo que fueron creadas y, de este modo, su razón de ser.

En tercer lugar, sería necesario reforzar el trabajo a tiempo parcial para que permitiese un mejor equilibrio entre flexibilidad empresarial y seguridad laboral.

En definitiva, se trata de que la solución a los problemas de España, en general, y de Andalucía, en particular, no sea precarizando aún más las relaciones laborales.