

Flexi-seguridad

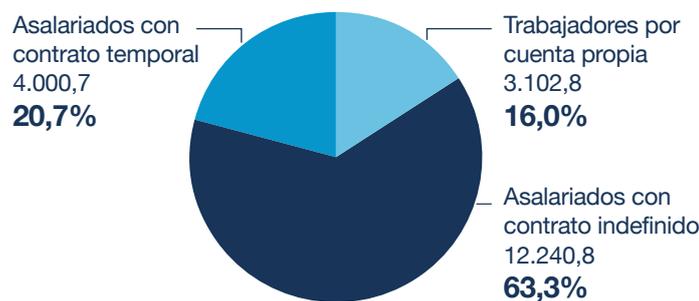
hacia la modernización real del mercado de trabajo.

I. La contratación temporal es un elemento absolutamente necesario dentro del tejido productivo y parte esencial del modelo de relaciones laborales dentro de los estándares europeos.

- **Temporalidad y precariedad son conceptos distintos.** El foco debe ponerse, más que en una restricción genérica, en la corrección de sus excesos e irregularidades.
- El uso de contratación temporal requiere un análisis profundo, para **buscar nuestro propio equilibrio acorde a la distribución de nuestro PIB**, distinto a la de la media de la UE.
- **El 80% de los trabajadores del sector privado tiene un contrato estable** y 3 de cada 4 trabajadores asalariados tiene un contrato indefinido.

POBLACIÓN OCUPADA EN ESPAÑA A FINAL DE 2020, POR CUENTA PROPIA Y AJENA
(miles de personas y % respecto al total de ocupados)

Fuente: INE (EPA 2020T4)



En España, actualmente **sólo 2 de cada 10 trabajadores son asalariados temporales**. Si en el cálculo no se tiene en cuenta a los trabajadores autónomos, aún así se observa que **3 de cada 4 trabajadores asalariados tienen una relación laboral indefinida**.

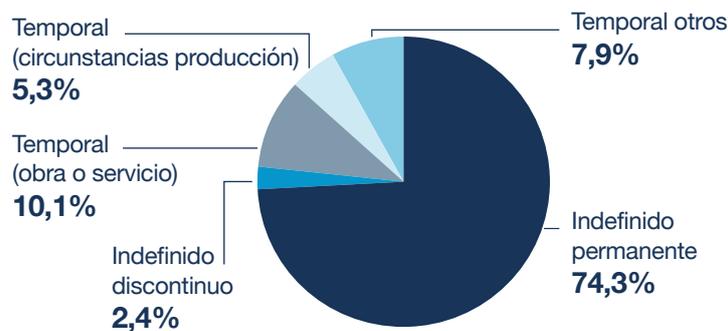


- Para aspirar a la media de la UE hay que analizar el impacto de **la temporalidad en el sector público (30%)**, en tanto en cuanto tiene ratios superiores a los del sector privado y productivo (23,3%). 1 de cada 4 trabajadores temporales está en el sector público, siendo por tanto el principal generador de temporalidad.

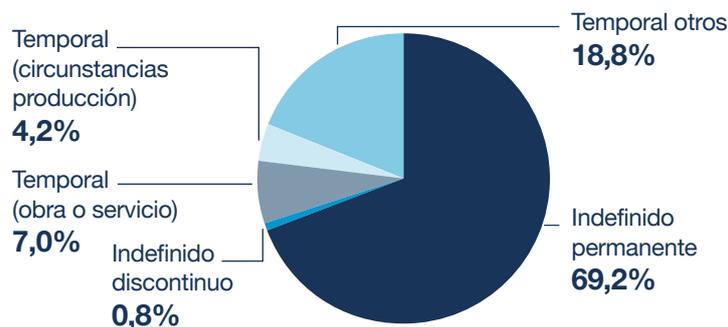
ASALARIADOS DEL SECTOR PRIVADO Y PÚBLICO, POR TIPO DE RELACIÓN LABORAL (2020T4) (% del total de asalariados del sector privado y público, respectivamente).

Fuente: INE

SECTOR PRIVADO



SECTOR PÚBLICO

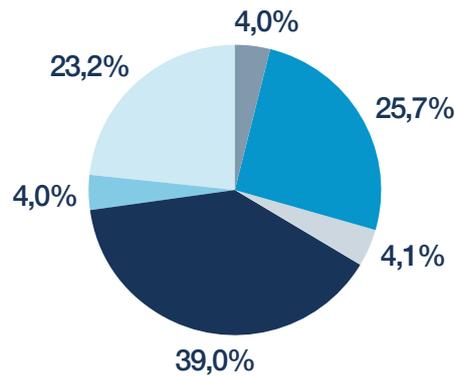


- La flexibilidad es una herramienta clave para garantizar el acceso al empleo. Las personas con baja cualificación o experiencia, el 50% de la población encuentra en la contratación temporal su **vía de acceso al mercado de trabajo**.
- La contratación temporal se convierte, bien gestionada, en **punto hacia el empleo estable**. El 40% de las contrataciones indefinidas proceden de un contrato temporal y el 80% de estas conversiones fueron a trabajadores con estudios no superiores.



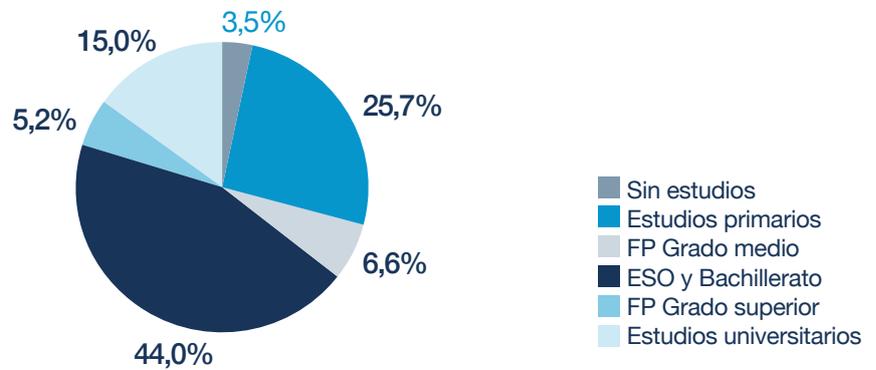
DISTRIBUCIÓN, POR NIVELES EDUCATIVOS, DE LOS CONTRATOS INDEFINIDOS INICIALES (DIRECTOS) (% del total de contratos indefinidos iniciales. 2020).

Fuente: MTES



DISTRIBUCIÓN, POR NIVELES EDUCATIVOS, DE LOS CONTRATOS CONVERTIDOS EN INDEFINIDOS (% del total de contratos convertidos en indefinidos. 2020).

Fuente: MTES



El **79,8%** de las conversiones fueron a **trabajadores con estudios no superiores**. En el caso de los indefinidos iniciales, esta proporción se reduce al **72,8%**.



II . Es necesario incrementar la sostenibilidad del mercado de trabajo, un objetivo compatible con el uso de la temporalidad que el tejido productivo requiere y necesita.

- Este modelo híbrido de **flexi-seguridad** se constituye en un auténtico generador de empleo sostenible y de calidad.
- La contratación temporal ha de ser ordenada, **gestionándose la que nuestro modelo productivo y distribución del PIB realmente necesita** para competir en un mercado cada vez más global e incierto. Nuestro diferencial con Europa se explica en gran medida por la diferente composición sectorial respecto a la media de la UE.
- Esta contratación temporal ha de ser reforzada, garantizando siempre un **límite en su duración máxima, evitando el abuso y el fraude.**
- Insistimos en la **lucha contra la informalidad y la economía sumergida** como principales fuentes de precariedad y desigualdad.
- La flexi-seguridad promueve un **modelo de economía más resiliente** y contribuye al impulso del renovado contrato social.
- Se debe **evolucionar el actual modelo de contratación**, simplificando los modelos de contrato, sin cambios drásticos y rupturistas que puedan frenar la recuperación económica.
- Es preciso **acabar con la incertidumbre e inseguridad jurídica**, evitando la judicialización de las relaciones laborales.

Flexi-seguridad se constituye en un auténtico generador de empleo **sostenible y de calidad.**



c. El ajuste de la temporalidad requiere trabajar en un modelo de gestión profesional de la temporalidad, como ya sucede en multitud de países de la UE, para un correcto uso de la misma:

- Contribuyendo a la disminución de contratos temporales con una **disminución de la rotación**. Una mayor actividad de Empresas de Trabajo Temporal especializadas conlleva paradójicamente, una reducción de los niveles de temporalidad y de rotación indeseada. 1 de cada 3 trabajadores temporales consigue un contrato indefinido antes gracias a la intervención de la Empresa de Trabajo Temporal.
- Con unas **condiciones de trabajo garantistas** con respecto a los derechos y condiciones de trabajo de las personas trabajadoras.
- Con una **reducción de la siniestralidad** laboral asociada a la contratación temporal.
- Una **mejora de la empleabilidad** que facilita la transición más rápida y efectiva hacia el empleo estable.
- Una **regularización** de la economía sumergida.

Los tres puntos, pretenden, como resultado final, facilitar la competitividad y productividad de las empresas que utilizan este tipo de servicios, pilares del tejido productivo del país, generando con ello empleo, en un entorno de flexi-seguridad, tanto para empleados como para empleadores.