

EL EMPLEO Y LAS RELACIONES LABORALES EN LA COMUNIDAD DE MADRID

RESUMEN EJECUTIVO

Madrid, 29 de marzo 2019

Secretaría de Empleo

Secretaría de Políticas del Conocimiento,
Cultura y Estudios



EL EMPLEO Y LAS RELACIONES LABORALES EN LA COMUNIDAD DE MADRID

Resumen Ejecutivo

Un 40% de los trabajadores y trabajadoras madrileñas se encuentran atrapadas entre el paro y la precariedad.

A la grave crisis en el empleo y los recortes sufrida a partir de 2008, le ha seguido un periodo de crecimiento de la actividad y del empleo. Pero este crecimiento ha tenido un contexto muy negativo. Las reformas laborales y la falta de apuesta por un cambio de modelo ha hecho que la recuperación se produzca sobre las mismas bases que condujeron a la crisis: empleo precario y desigualdad. El resultado es que la creación de empleo, aunque positiva, es insuficiente, y la calidad del mismo ha empeorado, incrementando los niveles de precariedad.

De las personas que trabajan en la Comunidad de Madrid, casi el 30% tiene un contrato temporal, o a jornada parcial o ambas cosas, lo que determina una baja intensidad laboral y unos bajos ingresos. Si tenemos en cuenta a toda la población madrileña parada o asalariada (que trabajan o quieren trabajar), la cifra de los que se encuentran atrapados entre el paro y la precariedad laboral es de más del 37% de la clase trabajadora, situación directamente relacionada con la desigualdad, con la pobreza y el riesgo de exclusión.

TRAS LA DÉCADA DE LA CRISIS Y LOS AÑOS DE RECUPERACIÓN DE LA ACTIVIDAD, ¿QUÉ HA OCURRIDO?

El desempleo se ha reducido, pero se mantiene más elevado que antes de la crisis.

Los desempleados y desempleadas de hoy tienen estas características diferentes respecto a lo que ocurría antes de la crisis:

- Mayor peso del desempleo de larga duración
- Menor protección por desempleo.

El incremento de la actividad está siendo importante pero:

- Insuficiente para garantizar empleos necesarios.
- Precario e inestable: El inicio de la recuperación coincide con reformas laborales que empeoran las condiciones de trabajo y con la aparición de nuevas realidades laborales que desregulan y deterioran la relación laboral.
- No se afronta un cambio de modelo productivo, seguimos anclados en apoyar el crecimiento en el abaratamiento del trabajo y no abordamos los retos que se nos vienen encima: digitalización, modelo energético, sostenibilidad, innovación...

EMPLEO

✓ Ocupación:

- Madrid tiene todavía hoy menor tasa de empleo que antes de la crisis (En 2007 era 60,83% y al finalizar 2018, 55,68%), y sobre todo menor tasa en la franja de menores de 25 años (17% menos de tasa de empleo que antes de la crisis).
- En tasa de empleo, la brecha de género es de 9,6 puntos porcentuales: la tasa de empleo femenina es 51,1% y la masculina, 60,7%.
- Respecto a la tasa de actividad la brecha de género se mantiene en más de 10 puntos porcentuales y la principal causa de inactividad femenina es el cuidado.

✓ Calidad en el empleo:

TEMPORALIDAD:

- El 53,79% de los empleos generados desde 2014 son temporales. La temporalidad ha crecido desde 2014 cuatro puntos (aunque está por detrás del momento precrisis) y se sitúa en el 20,6% (19% en hombres y 22,2% para mujeres).
- El 82% de los contratos que se firmaron en 2018 son temporales. El 43% de los contratos temporales de duración conocida tiene una duración inferior a 6 días y más de la mitad no superan los 15 días.
- Se incrementa la rotación. Un empleo temporal necesitó la firma de 5,2 contratos laborales en 2008 y un contrato indefinido 1,9. La contratación indefinida no garantiza la estabilidad. Uno de cada dos contratos que se firman no llegan a cumplir el año.
- Más de un tercio de todos los trabajadores y trabajadoras temporales en Madrid encadenan contratos en su puesto de trabajo. Y de ellos, el 43% tienen una antigüedad superior a 24 meses.

PARCIALIDAD

- El 13% de las personas ocupadas en Madrid tienen un trabajo a tiempo parcial. Entre las mujeres la parcialidad es del 20,1% y entre los hombres el 6,4%.

PRECARIZACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

- El 71% de los trabajadores y trabajadoras asalariadas en Madrid tiene una relación laboral indefinida y a tiempo completo. El resto o tiene una relación laboral temporal o tiene una relación laboral a tiempo parcial o ambas cosas. Es decir,

casi el 30% de las personas asalariadas no logran un nivel de empleo suficiente, lo que determina en buena medida los bajos ingresos y la pobreza laboral.

- Si tenemos en cuenta el conjunto de personas trabajadoras (asalariadas o paradas), solo el 62,6% alcanza ese nivel de empleo estable. El resto, casi un 40% de los madrileños y madrileñas que trabajan o quieren trabajar se encuentran atrapadas entre el paro y la precariedad.

PROLONGACIÓN DE JORNADA

- En Madrid se realizan 1,4 millones de horas extra que equivalen a más de 34.000 empleos. 6 de cada 10 horas extra no se pagan. Madrid está a la cabeza de las horas extra que se hacen en España, especialmente de las no pagadas.

DESEMPLEO:

- El nivel de desempleo sigue siendo superior al desempleo previo a la crisis.

Tasas de paro (EPA)	
Antes de la crisis (2007): 6,17% de la población activa	4º trimestre 2018: 11,57%

- Existe una clara brecha de género. Aunque en la tasa de desempleo la brecha es de apenas un punto (11,07% en hombres, 12,05% en mujeres), esto se debe a que las mujeres tienen tasas de actividad más bajas. Si la tasa de actividad femenina fuese igual a la masculina el paro femenino sería el doble.
- Las tareas de cuidado son la principal causa de inactividad de las mujeres (434.800 mujeres frente a 42.800 hombres). Si las personas retiradas del mundo laboral por dedicarse al cuidado tuviesen un reparto paritario habría en el mercado laboral 196.000 activas más y 196.000 hombres activos menos, siendo mayor el número de mujeres en el mercado laboral.
- Lo que diferencia la situación de precrisis de la actual en relación al desempleo es la existencia del paro de larga duración y la desprotección de las personas paradas.

	Parados EPA	Parados de larga duración	%PLD
2007 (2t)	204.500	39.600	19,36
2018 (4T)	396.200	191.800	48,41

(mes de diciembre) datos SISPE	% de parados registrados con protección	% prestación contributiva
2007	67,24	78,40
2018	47,38	60,21

- El paro golpea con más fuerza en el sur y el este de la región. Entre los municipios de mayor tamaño, los más afectados son Parla, Aranjuez y Arganda. El menor desempleo se da en el oeste y norte.
- El 5,69% de los hogares madrileños tiene a todos sus miembros en paro y el 14,07% al menos a la mitad de las personas activas.
- La Comunidad de Madrid gastará en 2019 en Políticas Activas de Empleo casi 434 millones. Aunque viene incrementando la dotación de estos programas desde 2014, y especialmente desde 2016, este último año solo lo ha incrementado un 2,73% y todavía está por debajo de lo que se gastaba en 2012.

Propuestas: MÁS Y MEJOR EMPLEO

Desde CCOO de Madrid creemos que el empleo sigue siendo el problema central de la sociedad madrileña. En 2019 nos enfrentamos a un doble reto:

- Generar más empleo y a mayor ritmo, ya que Madrid no ha superado aún las cifras de desempleo previas a la crisis.
- Mejorar la calidad en el empleo, ya que desde que empieza la recuperación de la actividad y la ocupación, se inicia también un proceso de precarización.

MEDIDAS:

Hacia las personas en desempleo:

- Mantener los esfuerzos de las políticas activas de empleo y atención y orientación, especialmente dirigidos hacia las personas más alejadas del mundo laboral, como las personas paradas de larga duración. Mejorar las oportunidades de formación y empleo de personas paradas de larga duración y jóvenes. En el caso de jóvenes, promover vías de acceso al empleo que permitan retener el talento y evitar la fuga de personas formadas, ya que supondrá un lastre al desarrollo de la Comunidad.
- Mejorar la protección de las personas en desempleo, a las personas sin ingresos y a las familias en mayor situación de riesgo. Establecer ayudas complementarias (transporte, formación...) para que las personas en paro puedan acceder a acciones de formación y búsqueda de empleo.
- Realizar un seguimiento y mejora continuada de las medidas contempladas en la Estrategia por el Empleo.

Hacia la creación de empleo:

- Reforzar el diálogo social y diseñar políticas sectoriales que adelanten los cambios que debe asumir la economía: transformaciones digitales, modelo energético, impulso de los sectores basados en el conocimiento, economía sostenible.
- Apoyar decididamente la inversión en investigación y la transformación de los sectores que pueden aportar mayor valor añadido.
- Poner fin a las políticas de recorte. Incrementar el empleo público, que puede convertirse en un motor de la actividad, y la inversión pública, fomentando además sectores estratégicos.
- Mejorar la educación, que se demuestra como un factor clave para mejorar la inserción laboral y la calidad del empleo. Incrementar la oferta formativa para personas ocupadas y desempleadas, permitiendo su acceso a la certificación profesional y al reconocimiento de sus competencias.

- Mejorar los servicios públicos en materia de cuidado, ya que las cargas familiares se están convirtiendo en un elemento que está provocando la salida de las mujeres del mundo laboral.
- Promover el desarrollo de las áreas con mayor nivel de desempleo, especialmente el sur y el este de la Comunidad y los pequeños municipios más alejados de la capital.

Hacia la calidad del empleo:

La calidad en el empleo se ha visto afectada fundamentalmente por las reformas laborales que no forman parte de las competencias de gobierno de la Administración Regional. Su eliminación, recuperando el papel de la negociación colectiva y reforzando la causalidad de la contratación temporal, es fundamental para recuperar la calidad del empleo.

Desde el sector autonómico se puede y se debe:

- Promover la vigilancia de las condiciones de trabajo, reforzando las campañas contra el fraude en la contratación temporal, las jornadas parciales y la economía irregular y frenar la prolongación de jornada.
- Fomentar una cultura laboral basada en el empleo de calidad, utilizando la herramienta del diálogo social para avanzar en la lucha contra las relaciones laborales fraudulentas y el empeoramiento de la calidad en el empleo. Fomentar a través de la contratación pública y las cláusulas sociales condiciones mínimas de salario, jornada y estabilidad en el empleo.
- Visibilizar y regular las nuevas realidades laborales que están suponiendo un elemento de desprotección, deslaboralización de las relaciones de trabajo y el empeoramiento general de las condiciones de vida y trabajo.

Todo esto requiere una mayor coordinación entre administraciones, con una participación de las entidades locales y un refuerzo del papel de los agentes sociales. También es necesario en todas estas medidas introducir una perspectiva de género, fomentando un cambio de cultura empresarial en determinados sectores y la incorporación de planes y medidas de igualdad, reduciendo la desigualdad en el acceso al empleo y en la calidad del mismo.

Por último, la mejora del empleo y la protección a las personas en desempleo debe conducir a una reducción de la desigualdad en Madrid, reducir el número de personas sin prestación, los hogares sin ingresos y las personas en riesgo de pobreza, contribuyendo así a la igualdad, a la cohesión social y a la convivencia.

Aunque los retos que se plantean a Madrid, sobre todo en esta materia de reducción de la desigualdad son muchos, Madrid tiene oportunidades que no pueden desaprovechar: una población formada; un nivel de brecha que, aunque importante, está entre los más bajos de España; infraestructuras; centros universitarios y de investigación radicados en Madrid; atractivos turísticos y culturales; experiencia y tejido industrial; y una situación territorial

derivada de la capitalidad que permite que Madrid sea una de las regiones más ricas de España, pero con la asignatura pendiente de reducir su desigualdad.