

CASTELLÓN Y SUS CONTRATOS DE TRABAJO

Francisco Trujillo Pons

PRIMERA PARTE

INTRODUCCIÓN

La presente investigación se inserta en el marco de una investigación sistemática de las magnitudes y características de la contratación laboral en España.

Presentación

El estudio de la contratación laboral en España y en cualquier otro país, constituye un elemento indispensable para fundamentar toda prospectiva sobre el complicado futuro del trabajo.

El mercado laboral español en los últimos años ha experimentado un cambio que permite mirar al futuro con esperanza y optimismo. Atrás se ha quedado la grave crisis. El actual proceso de crecimiento sostenido, propicia realizar un estudio laboral en torno a la contratación. La elevada tasa de temporalidad, así como, el paro de larga duración son dos cuestiones que han de ser tratadas por sus altas implicaciones en la población activa.

Bajo tal premisa, el presente estudio se inserta en el marco de una investigación sistemática de las magnitudes y características de la contratación laboral en España.

Desde la dimensión territorial provincial de Castellón, el artículo se centra en un análisis desde tres vertientes: cualitativo atinente a los tipos de contratos laborales más utilizados, cuantitativo tocante al alcance y volumen de los mismos y, finalmente, temporal, con respecto a la evolución anual en el período comprendido entre 2013 y 2018.

Con el análisis pormenorizado de todos estos datos, se ofrece una enorme potencia comparativa de la situación de Castellón con respecto a la situación nacional que permite comprobar hipótesis de gran trascendencia social, económica y política.

El estudio puede resultar especialmente interesante para los agentes sociales en aras a observar la evolución de la contratación laboral en Castellón y, además, para visualizar el futuro más cercano en términos laborales.

Justificación

Los contratos de trabajo firmados en cualquier territorio arrojan una información muy valiosa a nivel económico, político y social. Ello da una información de la situación actual que vive el territorio en concreto. En forma prospectiva, se puede determinar, los puntos fuertes y débiles que vive el territorio y, de igual modo, comprobar cómo las transformaciones en la forma de prestar los servicios, por ejemplo, mediante la flexibilización, aumento de formas de empleo a través de terceros o el trabajo autónomo, están teniendo afectación en las relaciones laborales.

Castellón, como provincia de la Comunidad Valenciana no es ajena a esta situación por lo que, el presente trabajo, puede arrojar luz sobre el número de contratos de trabajo firmados en el periodo del estudio, si abundan más contratos temporales que indefinidos, etc.

Para poner de relieve estos datos, conviene atender a su particular estructura socioeconómica. En concreto, en el citado quinquenio de estudio (2013-2018), Castellón, como cualquier otra provincia española, constituye un ámbito temporal idóneo para el estudio de la contratación laboral en atención a la evolución de los elementos estructurales y coyunturales que convergieron en dichos años.

Con todo, la justificación e idoneidad del presente artículo queda fuera de toda duda: la seguridad de trabajar con la firma de un contrato de trabajo en el que se definen claramente las obligaciones de ambas partes tras el acuerdo respecto a los términos de empleo, se torna vital para la tranquilidad del trabajador.

Hipótesis del trabajo

Contribuir al conocimiento sistemático de la realidad global de la contratación laboral en España aportando datos homogéneos y contrastados sobre una realidad territorial concreta y durante un período de tiempo específico, resulta ser el objetivo general del estudio.

En el quinquenio del 2013 al 2018, se analizará, la evolución contractual llevada en Castellón, como provincia del este de España y que cuenta con un total de 135 municipios.

Conviene, en particular, conocer los datos demográficos y de empleo del estudio del mercado laboral en Castellón, para contextualizar la situación particular del territorio

geogràfic escogido. Con los primeros, se cuantifica la población empadronada y su estructura por sexo, edad, movilidad y nacionalidad y, con los segundos, se estudian los datos de afiliación a la Seguridad Social, sobre todo, contratación y de empleo, destacando los sectores, actividades y ocupaciones más relevantes.

Aspectos como la industria, la política y la economía de Castellón, son más que necesarios para comprobar la evolución de los contratos de trabajo firmados. Igualmente, al hilo de los mismos, se hará un recorrido por los tipos más comunes, su normativa y todo lo que gira alrededor de ellos (forma, requisitos, indemnizaciones, etc.).

Los resultados y conclusiones que se expondrán, pueden ser de gran interés para los agentes sociales y políticos a fin de comprobar la situación del quinquenio analizado además de que puede servir para tener una perspectiva de lo que puede suceder a corto y a largo plazo en cuanto a la cuestión laboral del territorio.

Proceso metodológico y fuentes

Con la cuestión social como telón de fondo, definida como “el conjunto de problemas que se plantean para la cooperación y convivencia de clases, estratos y estamentos sociales, los cuales, formando una misma sociedad, se encuentran separados entre sí por hábitos de vida y por su ideología y su visión del mundo” (Tönnies, 1927), el proceso metodológico y fuentes que van a servir de ayuda para conocer la situación laboral en el quinquenio de estudio en la provincia de Castellón, básicamente, se cristaliza, en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE 24 octubre de 2015. En lo sucesivo, ET), como, igualmente, toda la normativa básica que desarrolla los contratos de trabajo y demás condiciones laborales.

Aparte de la normativa, se utilizará el Instituto Nacional de Estadística (INE), así como, demás bases de datos oficiales (Encuesta de Población Activa –EPA–, Servicio Público de Empleo Estatal –en adelante SEPE–, Observatorio Ocupacional de Castellón, etc.) para recopilar, estadísticamente, toda la evolución y tipos de contratos firmados en el periodo de estudio. Mayoritariamente, los datos que se arrojarán son extraídos de las publicaciones que para Castellón se han realizado desde el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE. Este Observatorio se trata de una unidad técnica que analiza la situación y las tendencias del mercado de trabajo, las ocupaciones, los colectivos de interés para el empleo y las transformaciones que se producen en el mismo. De esta forma, por medio de los datos del Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE) se harán los análisis estadísticos pertinentes.

Figura 1: ejemplo de informe del mercado de trabajo de Castellón para el 2017



Fuente: SEPE

Los datos utilizados son series temporales de la EPA (INE) y estadísticas de contratación (Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social) y la metodología empleada es estadística descriptiva.

Junto a todo lo anterior, resultan, también, muy interesantes a este particular acudir a las bases de datos que ofrece el Gobierno de España, a estudios parecidos sobre el particular, noticias y demás obras que reflejen la cuestión contractual y territorial de Castellón.

Estructura del trabajo

En una secuencia lógica para conseguir el propósito descrito en líneas anteriores, el artículo pivota sobre cuatro partes bien diferenciadas.

Con carácter introductorio, la primera parte consta, por un lado, de la explicación de la presentación del estudio, justificación, hipótesis de la investigación y proceso metodológico. Por otro lado, de la contratación como objetivo general y el contexto nacional, siendo, en último lugar, donde tendrá cabida la situación territorial de la

provincia escogida y el periodo de estudio tomado en cuenta para conseguir los resultados propuestos al final del artículo.

Tras la primera parte para contextualizar la investigación, seguidamente, en la segunda parte, titulada como “el contrato de trabajo”, se analiza todo lo concerniente al mismo. Este análisis se torna fundamental para conocer la prestación de trabajo, los elementos de laboralidad propios de todo contrato de trabajo, sus requisitos, eficacia, etc. Así mismo, a este mismo interés, se dedica un subapartado referido a la dualidad contratación indefinida y temporal.

A continuación, la estructura del trabajo sigue con una tercera parte, dedicada, en exclusividad, al estudio particularizado de la provincia escogida (Castellón) con el estudio de los datos estadísticos más relevantes y su comparación anual con la situación del conjunto del país.

Y, por último, en una cuarta parte y en forma de recapitulación del estudio, se presentan los resultados obtenidos. Contiguo a estos, se muestran las propuestas y prospectivas, con las fortalezas y debilidades del periodo de tiempo estudiado en la provincia y, se termina con unas conclusiones.

CONTRATACION LABORAL

El estudio de la contratación laboral, en España y en cualquier otro país, constituye un elemento indispensable para fundamentar toda prospectiva sobre el futuro del trabajo.

Objetivo general

Como regla general en nuestro ordenamiento la prestación de trabajo para la producción empresarial de bienes y servicios se somete al derecho del trabajo y, en consecuencia, se califica como una relación jurídico-laboral.

El contrato de trabajo aparece como institución jurídica en los países europeos entre finales del siglo XIX y principios del siglo XX cuando, el estado burgués, es capaz de superar el dogma liberal de la igualdad de las partes en la relación contractual e interviene para proteger al trabajador y limitar el poder empresarial (Ninet y Vicente, 2016).

En este contrato de trabajo, lo esencial es el intercambio entre la obligación de trabajar y la obligación correlativa del empleador de remunerar el trabajo. Este intercambio de trabajo por salario se realiza en el ámbito de organización y dirección del empleador,

es decir en un sistema de subordinación, lo que en nuestro sistema jurídico se conoce como trabajar por cuenta y bajo la dependencia de otra persona.

El fundamento de este carácter obligatorio del contrato es la existencia de un acuerdo de voluntades, para crear una relación jurídica laboral siendo su objeto lícito (art. 3.1 ET). En esta línea, existen, en la actualidad, empresas inmersas en la conocida como “*gig economy*” (economía colaborativa) que están alterando el *statu quo* de la definición de mercado (no formalizan contratos de trabajo), proliferando, en muchos casos, la figura del falso autónomo. Todo ello será tratado convenientemente en la investigación.

Contexto nacional

España cuenta con una población envejecida que, unido a los bajos índices de natalidad, altera en gran parte la actual situación del mercado de trabajo. Otra cuestión que comporta connotaciones importantes en el actual mercado laboral, es la basada en la gran proliferación de contrataciones de carácter temporal, no en vano, las firmas de los contratos temporales siguen siendo casi del 90% (INE, 2017). Esta elevada tasa de temporalidad de la economía española constituye una singularidad en el contexto europeo. Pocos países de nuestro entorno europeo alcanzan las cotas de temporalidad y la persistencia de las mismas en niveles tan altos como las que se producen en nuestro país a lo largo de los últimos 25 años.

Con el crecimiento de la economía iniciado a finales de 2014, si bien el empleo asalariado ha comenzado a recuperarse, lo cierto es que, este empleo creado no es de calidad como prueba de la citada tasa de temporalidad.

La precariedad no sólo aumenta en la medida en que se incrementa el porcentaje de empleos temporales respecto del total, sino porque, además, el propio empleo temporal se deteriora por dos vías: en primer lugar, porque el empleo temporal a tiempo parcial crece más rápidamente que lo que lo hace el temporal a tiempo completo; y, en segundo lugar, porque la duración de los contratos temporales es menor año a año.

SITUACION TERRITORIAL

La Provincia de Castellón constituye un ámbito territorial idóneo para el estudio de la contratación laboral en atención a su particular estructura socioeconómica.

Provincia

Actualmente, la provincia de Castellón tiene una extensión de 6.631,8 kilómetros cuadrados y cuenta con una población de 575.470 habitantes (INE 2017). Es una de las áreas más ricas y prósperas de España, gracias al desarrollo en las últimas décadas de actividades industriales y de servicios de notable éxito. La creación de empleo y la calidad de vida han avanzado merced a este desarrollo económico. Sin embargo, para preservar y mejorar este bienestar, se precisa, en la medida de lo posible, perfilar los escenarios a los que la sociedad castellanense se va a enfrentar en el futuro, a fin de definir los retos y las oportunidades que plantearán las fuerzas del cambio.

Su tejido industrial destaca tradicionalmente por la hostelería, empujado en gran parte por festivales de música que suceden cada año en época estival en la provincia (FIB y Rototom Sunsplash en Benicàssim o Arenal Sound en Burriana), agricultura (cítricos y hortalizas), calzado, pesca, fabricación de muebles y textil, pero, con mayor abundamiento, destaca la industria cerámica y azulejera (la provincia de Castellón concentra la mayor parte del sector industrial español en esta industria, en ciudades como Onda, Alcora, y Villarreal).

Figura 2: cartel promocional de grupos que actuaron en el FIB 2018



Fuente: fiberfib.com

La provincia de Castellón no es ajena a los azotes de la crisis mundial pese a la recuperación por lo que, un estudio de la situación de los últimos cinco años ayudará a vislumbrar la posición actual del número de asalariados.

Periodo de estudio

Como reza el título del artículo, la evolución de la contratación laboral en la Provincia de Castellón abarca el análisis pormenorizado de los últimos cinco años (2013-2018). Con el estudio de un quinquenio se pueden conseguir múltiples y potentes elementos para generar conclusiones y reflexiones acerca de cómo, año tras año, ha sido la evolución en la firma de contratos de trabajo, por modalidad, por sexo o por edad. Así mismo, ello puede ayudar a poner en perspectiva la situación particular territorial con la media del conjunto nacional.

Como resulta obvio, el estudio de estos cinco años se ve salpicado por la crisis económica española, conocida también como “depresión económica español” (Invertia, 2013). Esta crisis, al igual que lo sucedido en otros países del entorno europeo, se inició en 2008. Organismos nacionales (INE) afirmaron en su momento que esta crisis finalizó en el año 2014. Ahora bien, lo cierto es que, hasta la actualidad, la economía española se encuentra todavía lejos de los valores previos de la crisis, siendo significativo, la situación actual de desempleo que azota el mercado laboral en España. Según datos oficiales del INE referidos al desempleo, en el año 2013, primero del estudio, se registró en su primer trimestre, un máximo histórico con más de 6.200.000 parados (un 27,16 %), con un paro juvenil (desempleados menores de 25 años) de más de 960.000 personas (57,2 %).

SEGUNDA PARTE. EL CONTRATO DE TRABAJO

La prestación de trabajo

Como regla general en nuestro ordenamiento la prestación de trabajo para la producción empresarial de bienes y servicios se somete al derecho del trabajo y, en consecuencia, se califica como una relación jurídico-laboral.

Laboralización: regla general

El contrato de trabajo expresa la realidad social del trabajo asalariado y el intercambio de servicios y su remuneración (Francis Lefebvre, 2017). En este sentido, es clásica la afirmación según la cual la cesión remunerada de los frutos del trabajo que pasan al empleador desde el momento mismo de la producción constituye la causa del

contrato y la función típica del mismo, es decir que el contrato de trabajo es el título determinante de la ajenidad de los frutos del trabajo en régimen de trabajo libre. En esta explicación está ya presente, de forma implícita, la desigual posición que van a ocupar las partes en esa relación obligatoria.

En el contrato de trabajo, lo esencial es el intercambio entre la obligación de trabajar y la obligación correlativa del empleador de remunerar el trabajo. Este intercambio de trabajo por salario se realiza en el ámbito de organización y dirección del empleador, es decir en un sistema de subordinación, lo que en nuestro sistema jurídico se conoce como trabajar por cuenta y bajo la dependencia de otra persona. De esta manera, la doctrina define el contrato de trabajo como el origen y fundamento de las obligaciones recíprocas de las dos partes del mismo, el empleador y el trabajador asalariado, en el que una de ellas, el trabajador, presta voluntariamente su trabajo -en un tiempo dado y bajo la potestad organizadora del empresario- y la otra, el empleador, tiene la obligación de retribuirlo. Es sentir mayoritario de la doctrina el hecho de que, si no existe tal sujeción, el contrato puede considerarse civil o mercantil, pero no laboral.

Al hilo de lo último señalado, si se acude a la normativa, en el artículo 1.1 del ET, se encuentran las pautas para dar una definición de contrato de trabajo. Así, siguiendo su tenor literal, se recogen las típicas notas de laboralidad, es decir, será aquél acuerdo por el que una persona (trabajador) presta voluntariamente sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona física o jurídica (empleador o empresario).

Si concurren las características de voluntariedad, ajenidad, dependencia y retribución, existe una presunción *iuris tantum* que convierte la relación en laboral, aun cuando las partes no la hayan formalizado expresamente. En este sentido, la operatividad de la presunción impone la acreditación de que la prestación de servicios se realiza en régimen de ajenidad, dependencia y retribución, que son, precisamente, las notas características del contrato de trabajo en su configuración legal. Dicho de otra forma, la presunción requiere, por tanto, no sólo la existencia de prestación de servicios, sino que la misma se realice concurriendo los requisitos que identifican la relación laboral y que se mostrarán en líneas posteriores.

Prestaciones de servicios excluidas

Conocido el concepto de trabajador asalariado (art. 1.1 ET), ha de hacerse hincapié en unas determinadas limitaciones en torno a su capacidad para celebrar un contrato de trabajo, así como para trabajar. En efecto, existen límites, para el trabajador, a su capacidad para celebrar un contrato de trabajo en función de su edad o de su

nacionalidad. Así, tienen capacidad para contratar la prestación de su trabajo los que tengan plena capacidad de obrar conforme al Código Civil.

Tabla 1: capacidad para contratar laboralmente

Tienen plena capacidad para contratar laboralmente	Los mayores de 18 años
	Los mayores de 16 y menores de 18 que, con consentimiento de sus padres o tutores, vivan independientemente de ellos (art. 7.a ET)
	Las restantes personas tienen una situación de capacidad limitada, pudiendo contratar, pero con la previa autorización, expresa o tácita, de sus custodios legales.

Fuente: elaboración propia

La autorización, en su caso, supone la capacidad para ejercitar los derechos y cumplir los deberes que se derivan del contrato y de su cesación. La falta de autorización permite la anulabilidad del contrato, si bien se puede exigir la retribución correspondiente al trabajo ya prestado (art. 9.2 ET).

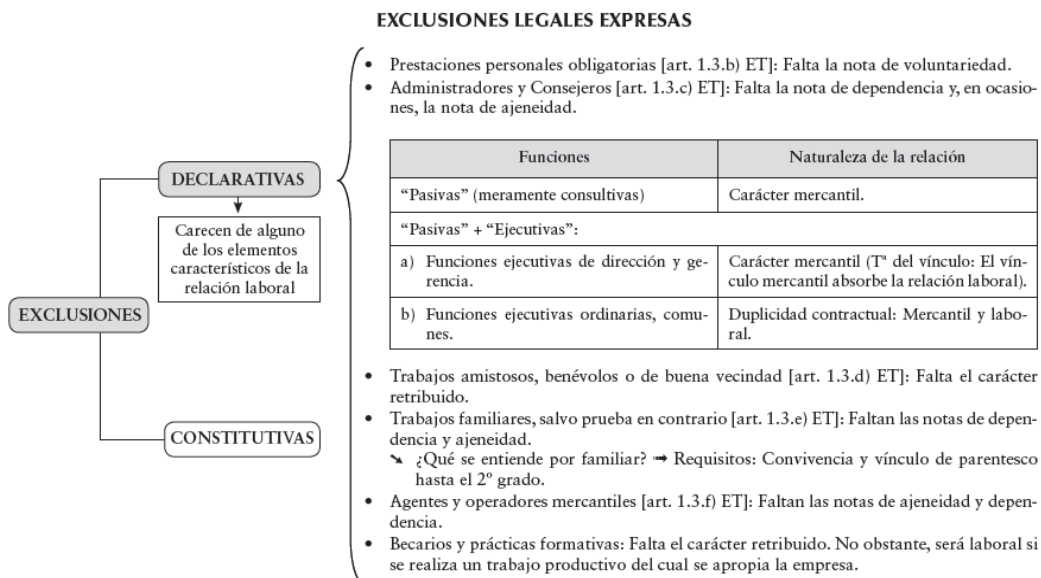
Por otro lado, con respecto a las limitaciones para trabajar, el artículo 6 del ET indica que se prohíbe la admisión al trabajo a los menores de 16 años, exceptuando espectáculos públicos autorizados por la autoridad laboral, siempre que no suponga peligro para su salud ni para su formación profesional y humana. El permiso deberá constar por escrito y para actos determinados. Igualmente, el mismo precepto señala que los trabajadores menores de dieciocho años no pueden ni realizar trabajos nocturnos ni aquellas actividades o puestos de trabajo respecto a los que se establezcan limitaciones a su contratación conforme a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), y en las normas reglamentarias aplicables, ni tampoco, horas extraordinarias.

Aparte de estas prestaciones excluidas que obedecen a cuestiones de edad y peligrosidad, la configuración legal del contrato de trabajo se completa con la delimitación negativa que resulta del catálogo de relaciones excluidas del ámbito laboral, a saber:

- funcionarios y asimilados;
- prestaciones personales obligatorias;
- consejeros y miembros del consejo de administración;
- trabajos de amistad, benevolencia y buena vecindad;
- trabajos familiares;
- operadores mercantiles autónomos;
- y transportistas (no pequeño transporte).

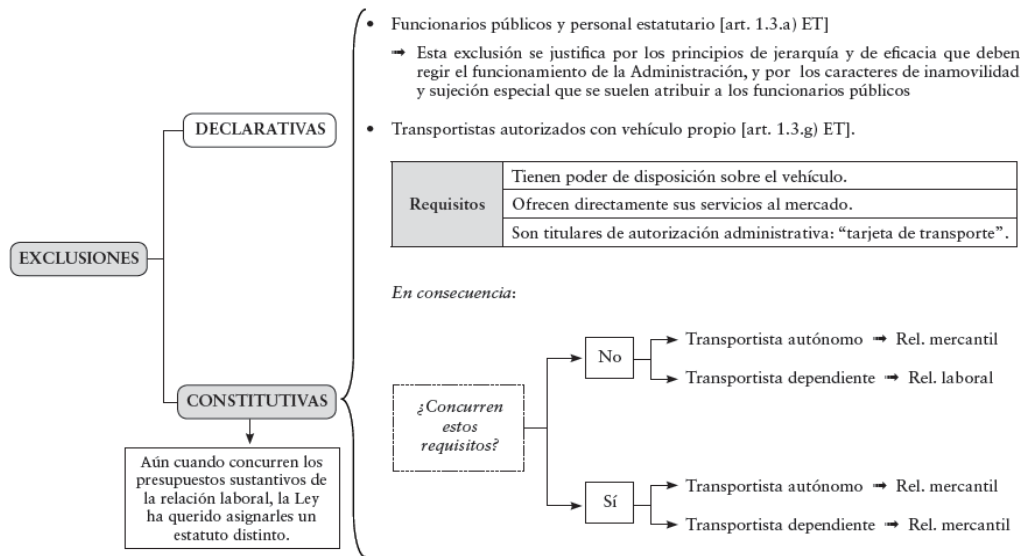
En efecto, el contrato de trabajo no incluye todas las posibles relaciones de producción fundadas en el trabajo. Unas veces será la propia Ley la que lleve a cabo las exclusiones (funcionarios públicos) y en otras la exclusión vendrá motivada por la falta de alguna de las notas esenciales o elementos del contrato de trabajo. desde esta perspectiva, tal y como Como puede verse reflejado en las Figuras 3 y 4 que se muestran, seguidamente, las exclusiones de las actividades mencionadas, pueden ser de tipo declarativas o constitutivas. Las primeras, son exclusiones debidas a que las relaciones carecen de alguno de los elementos de laboralidad analizados. Y, las segundas, pese a que cumplen con los elementos característicos de una relación laboral, el legislador ha querido darles un estatuto diferenciado.

Figura 3: exclusiones declarativas



Fuente: Tirant lo Blanch (2018)

Figura 4: exclusiones constitutivas



Fuente: Tirant lo Blanch (2018)

EL CONTRATO DE TRABAJO

Un contrato de trabajo es un acuerdo entre empresario y trabajador por el que éste se obliga a prestar determinados servicios por cuenta del empresario y bajo su dirección, a cambio de una retribución.

Concepto

El contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades por el que el trabajador se obliga de forma libre a prestar personalmente servicios de modo dependiente, por cuenta del empresario, a cambio de una retribución. Sin embargo, no toda prestación de servicios retribuida puede ser considerada como relación laboral, es preciso que la actividad se despliegue en un marco de características relacionadas con la dependencia en su realización y con la apropiación de la obra o servicio prestado por parte de la persona que la encarga. Se pueden encontrar, por tanto, una serie de figuras que, si bien en un principio, pudieran parecer encuadrables en un contrato de trabajo, no merecen tal consideración por faltar en ellas una o varias de las características que identifican este tipo contractual.

El legislador no proporciona una definición directa de lo que ha de entenderse por contrato de trabajo, pero esta puede obtenerse con facilidad, como se ha podido analizar con anterioridad, cuando el ET delimita su ámbito de aplicación, al referirse a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta

ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario. Y cuando, en el mismo sentido, presume existente el contrato de trabajo entre todo el que presta un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro y el que lo recibe a cambio de una retribución a aquél.

Elementos y requisitos

Sentado lo anterior, resulta capital incidir en los elementos y requisitos del contrato de trabajo para comprobar si se cumplen las características del mismo a fin de encuadrar la relación laboral bajo el abrigo del ET y la protección que viene aparejada con la firma del contrato de trabajo.

Aportada la definición del contrato de trabajo, en cuanto a sus elementos es de señalar que es un contrato que se perfecciona por el 1) consentimiento, esto es, que se perfecciona por la concurrencia de las voluntades del trabajador y del empresario; 2) por la causa o función social del contrato de trabajo, en el sentido de que es también un contrato de cambio de carácter bilateral perfecto y con un fundamento oneroso al constituir obligaciones a cargo de ambas partes, trabajo a cambio salario (causa); y, finalmente, por el objeto del contrato de trabajo ha de ser lícito (no contrario a las leyes o buenas costumbres), posible y determinado.

Luego, para que concurra la señalada presunción de laboralidad, junto con la prestación de servicios, la misma, se debe realizar, siempre, al abrigo de los requisitos que identifican la relación laboral y que se muestran, a continuación, en la Figura 5.

Figura 5: condiciones o características propias. Relación laboral (ET)

CARACTERÍSTICAS

De acuerdo a lo previsto en el art. 1.1. ET, “*La presente Ley será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario.*”

→ En base a lo expuesto, la doctrina laboralista coincide en sostener que son cinco las notas que definen la relación asalariada:

CARÁCTERÍSTICAS DEL CONTRATO DE TRABAJO	
Voluntario	Como todo contrato, exige el consentimiento de las partes. De hecho, dicha voluntariedad se prolonga durante toda la vida de la relación laboral.
Retribuido	El contrato de trabajo es un típico contrato de cambio: Se cede trabajo por salario.
Personal	El trabajo asalariado es aquel a cuya realización se comprometen de modo personalísimo seres humanos. Así, no cabe la novación subjetiva en la persona del trabajador.
Por cuenta ajena	En los frutos: El resultado del trabajo se atribuye al empresario desde el mismo momento en que se produce.
	En los riesgos: Es el empresario y no el trabajador quien asume el riesgo de la actividad.
	En los medios de producción: El trabajador no es titular de los medios de producción necesarios para el desempeño del servicio objeto del contrato.
	En el mercado: Entre quien consume el producto y quien lo elabora, se interpone la figura del empresario.
Dependiente	El contrato de trabajo conlleva la inserción del trabajador en el círculo rector y organizativo del empresario. Así, el trabajador tiene la obligación de cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas (art. 5.c ET) y de realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o de la persona en quien éste delegue (art. 20.1 ET).

Fuente: Tirant lo Blanch (2018)

La prestación personal del servicio por parte del trabajador es la primera nota que permite identificar una relación laboral. Si ésta falta no puede hablarse de contrato de trabajo, con lo que si el prestador del servicio no es una persona física la relación nunca puede ser laboral.

Además de personalísima, la prestación de servicios en régimen laboral ha de ser necesariamente voluntaria, en el bien entendido que el trabajador tiene que haber decidido libremente ofrecer sus servicios. La voluntariedad es un elemento intrínseco en la relación contractual y expresión del carácter libre del trabajo, trabajo que ha de prestarse por el trabajador.

Luego, es de significar que el trabajo asalariado es, esencialmente, lucrativo. Los trabajadores realizan la actividad pactada con el empresario a cambio de una contraprestación económica, denominada salario en el contexto laboral. En efecto, el contrato de trabajo es un típico contrato de cambio, esto es: se cede trabajo por salario.

Además, para que una prestación de servicios pueda considerarse trabajo asalariado es necesario que la actividad se desarrolle dentro del ámbito de organización y dirección del empresario, lo que tradicionalmente suele conocerse como dependencia o subordinación. El trabajo asalariado se caracteriza también por la ajenedad, esto es, por consistir en la realización de una actividad por cuenta de un tercero, el empresario, quien hace suyos los resultados o frutos del trabajo y asume los riesgos y costes del

proceso productivo. El elemento de ajenidad es el más significativo en aras a discernir entre el trabajador asalariado de una empresa con el trabajador por cuenta propia o autónomo.

Eficacia, validez y forma

Los contratos tienen fuerza de ley entre las partes contratadas; "sólo producen efecto entre las partes que los otorgan" (art. 1257 Código Civil -CC-). Ello no exime a que no puedan tener alguna eficacia con respecto a otras personas. Sea como fuere, el alcance de esa vinculación de las partes comprende no sólo lo pactado, sino también lo que derive de la buena fe, del uso y de la ley (art. 1258 CC).

Tocante a la validez del contrato, de conformidad con el artículo 9 ET, si resultase nula solo una parte del contrato de trabajo, este permanecerá válido en lo restante, y se entenderá completado con los preceptos jurídicos adecuados merced al artículo 3.1. Si el trabajador tuviera asignadas condiciones o retribuciones especiales en virtud de contraprestaciones establecidas en la parte no válida del contrato, el órgano de la jurisdicción social que a instancia de parte declare la nulidad hará el debido pronunciamiento sobre la subsistencia o supresión en todo o en parte de dichas condiciones o retribuciones. Por último, en caso de que el contrato resultase nulo, el trabajador podrá exigir, por el trabajo que ya hubiese prestado, la remuneración consiguiente a un contrato válido.

Por último, en lo concerniente a la forma en contrato y las consecuencias de la omisión de la forma debida, destaca el artículo 8 ET. De este modo, el contrato de trabajo se podrá celebrar por escrito o de palabra. Como ya es sabido, se presumirá existente entre todo el que presta un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro y el que lo recibe a cambio de una retribución a aquel. Igualmente, deberán constar por escrito los contratos de trabajo cuando así lo exija una disposición legal y, en todo caso, entre otros, los de prácticas y para la formación y el aprendizaje y los contratos a tiempo parcial. De no observarse tal exigencia, el contrato se presumirá celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios.

Sistema laboral de fuentes

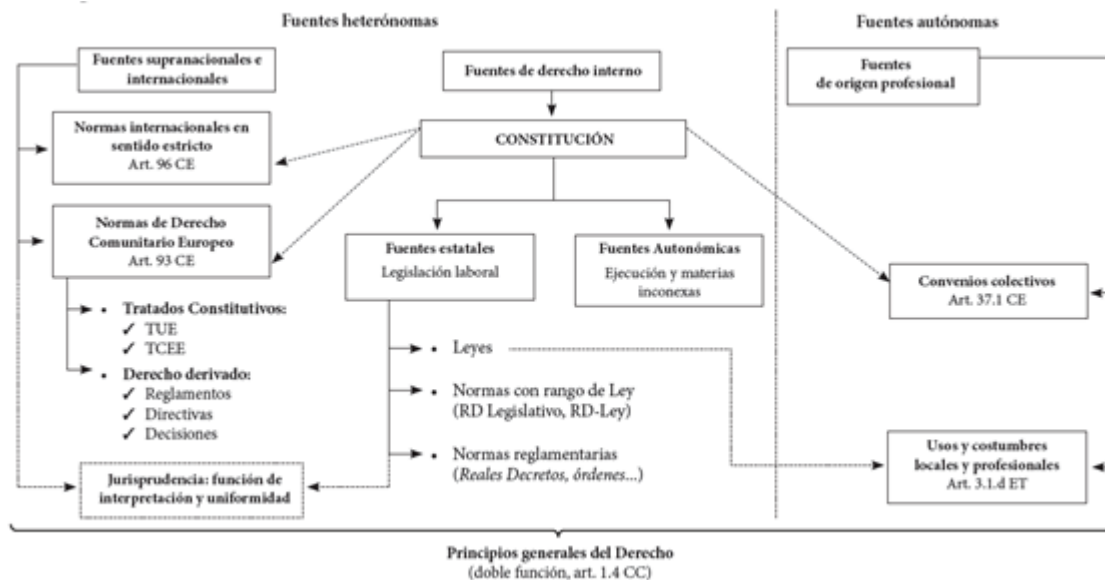
En el contrato de trabajo, a diferencia de otros contratos, se produce una severa restricción de la libertad de las partes a la hora de pactar su contenido. Este limitado alcance de la autonomía individual convierte al contrato de trabajo en un contrato "normado", esto es: su contenido viene predeterminado en gran medida por las fuentes del Derecho del Trabajo (por la ley y el convenio colectivo).

El modo en el que ha de concurrir estas dos fuentes en la regulación de las condiciones de trabajo, así como el papel atribuido al contrato, se deduce del esquema trazado en el ET (art. 3). En este precepto, se establece de modo indubitado la preeminencia de la ley en la ordenación de las relaciones laborales, bien porque la norma legal asuma directamente la regulación de las condiciones de trabajo, bien porque determina el papel que, en cada materia, se le asigna al convenio en dicha regulación. Desde esta doble perspectiva, el convenio aparece supeditado al esquema trazado por el legislador, siendo nula toda cláusula convencional que contravenga lo dispuesto por la norma legal (Francis Lefebvre, 2017).

Por su parte, el contrato de trabajo debe respetar la regulación de las condiciones de trabajo establecida en la ley y en el convenio colectivo, sin que su contenido pueda contravenir lo dispuesto en ambas fuentes. Cualquier cláusula contractual contraria a la ley o al convenio colectivo aplicable o que suponga una renuncia de los derechos reconocidos en ambas fuentes se considera nula y sin efecto (art. 3.5 ET).

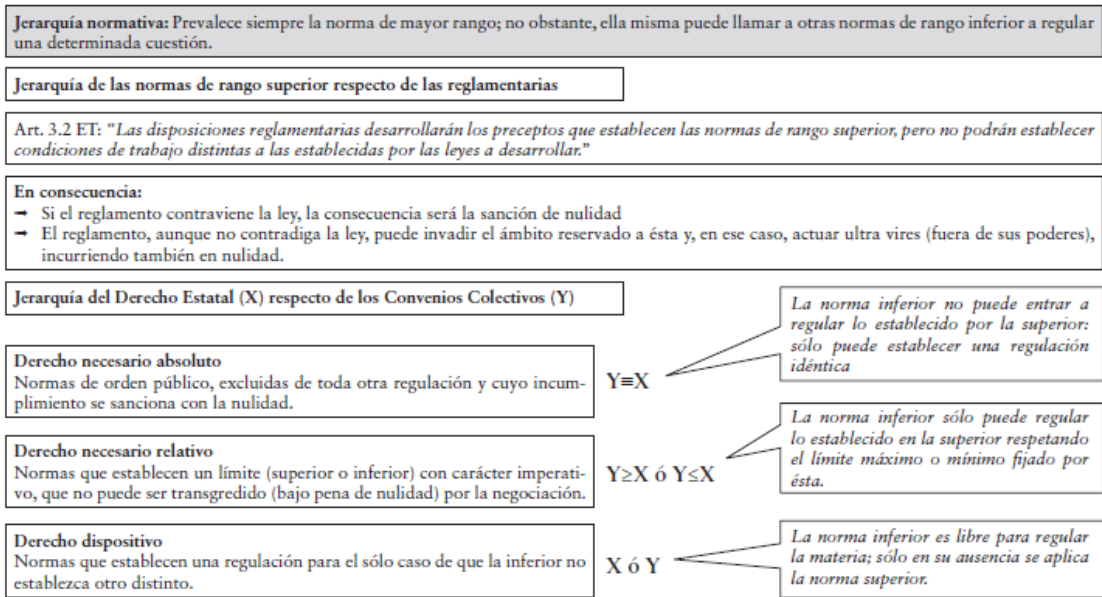
A continuación, se muestran Figuras que ilustran el sistema de fuentes laborales y los principios de aplicación de las normas laborales que rigen en los contratos de trabajo.

Figura 6: cuadro general del sistema de fuentes



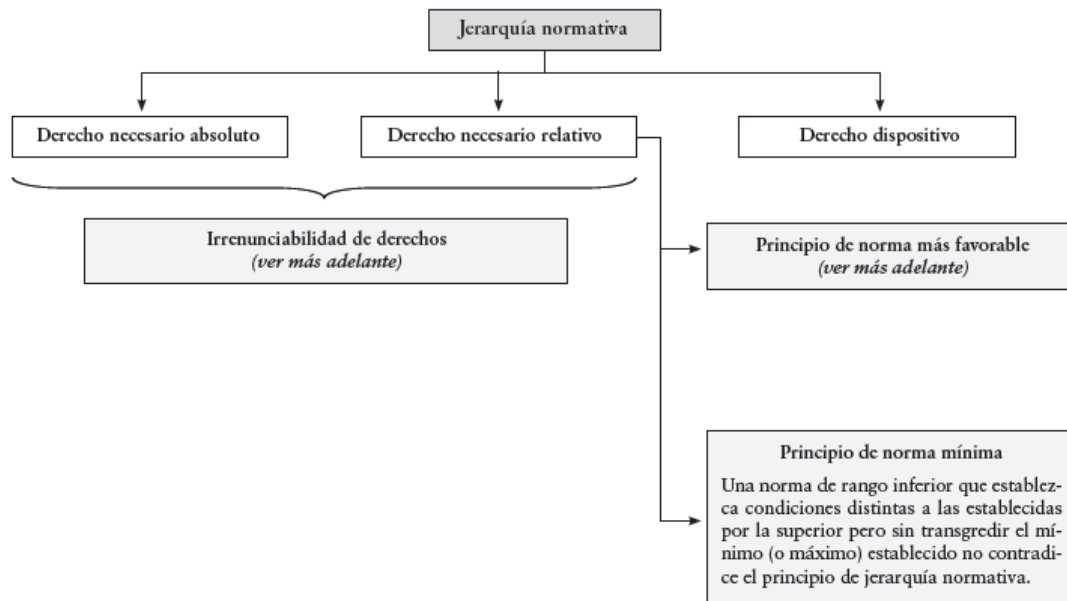
Fuente: Tirant lo Blanch (2018)

Figura 7: principio jerarquía normativa (I)



Fuente: Tirant lo Blanch (2018)

Figura 8: principio jerarquía normativa (II)



Fuente: Tirant lo Blanch (2018)

El orden jerárquico de las fuentes normativas es el siguiente, tomado en forma piramidal:

Figura 9: principio jerarquía normativa III (se destaca la posición del ET)



Fuente: elaboración propia

Figura 10: principio de norma más favorable

Art. 3.3 ET: “Los conflictos originados entre los preceptos de dos o más normas laborales, tanto estatales como pactadas, que deberán respetar en todo caso los mínimos de derecho necesario, se resolverán mediante la aplicación de lo más favorable, apreciado en su conjunto, y en cómputo anual respecto de los conceptos cuantificables”.

Concepto: Criterio para la aplicación de normas en conflicto en virtud del cual se otorga preferencia a la que contenga condiciones más favorables para el trabajador.

Dinámica del principio de norma más favorable: En la práctica, resulta complejo establecer el juicio de favorabilidad:

1º) ¿Qué es lo más favorable? La valoración cuenta con dosis de subjetividad cuando se trata de condiciones de trabajo que no tienen una expresión meramente cuantitativa.

2º) ¿Cuáles son las unidades de comparación?

- ¿Cada concepto aislado? (*comparación analítica*)
- ¿La disposición completa? (*comparación global*)
- ¿Cada grupo normativo? (*comparación por materias*)

→ La comparación entre normas ha de concluir con la selección de una de ellas en bloque. No cabe así la técnica del “espiguelo”, seleccionando aisladamente cada precepto concreto más beneficioso. Ello no impide que la ley expresamente establezca la prioridad aplicativa de determinada norma en determinadas materias.

Fuente: Tirant lo Blanch (2018)

Figura 11: la condición más beneficiosa

Principio de condición más beneficiosa: Con la función de atenuar los efectos que la norma más moderna pudiera tener en las condiciones de trabajo, deben respetarse los derechos adquiridos por el trabajador resultantes de un nexo contractual individual o colectivo previo.

Concepto: El principio de condición más beneficiosa hace referencia al mantenimiento de los derechos adquiridos por el trabajador.

- Debe suponer una ventaja o un beneficio lícito y que supera las condiciones establecidas en la ley o en el convenio colectivo.
- La ventaja debe haberse consolidado por obra de una inequívoca voluntad de concesión.

Fuentes generadoras: El contrato individual o la decisión unilateral del empresario.

La norma o el convenio colectivo *no* generan condiciones más beneficiosas.

Requisitos de constitución: {

- 1. Voluntariedad {
 - Es indiferente que esa voluntad haya sido expresa o tácita.
 - La decisión unilateral no se perfecciona por el mero transcurso del tiempo. La tolerancia o condescendencia no dan origen a una condición más beneficiosa.
 - La conducta del empresario no debe ser ni viciada por error en su reconocimiento ni forzada a consecuencias distintas que las realmente queridas en razón a circunstancias que en el momento se tuvieron en cuenta.
- 2. Licitud: El beneficio concedido o pactado no puede ser contrario a normas de derecho necesario absoluto.

Efectos:

- No afecta a los trabajadores de nuevo ingreso.
- Prevalece sobre lo ya regulado o lo que se regule posteriormente. La norma (legal o convencional) que suceda a la que se mejoró no influye ni modifica a la condición más beneficiosa porque se trata de un derecho incorporado contractualmente al patrimonio del trabajador que no queda, en principio, afectado por posibles regulaciones generales posteriores más restrictivas.

Modificación o supresión: {

- 1) Pactos novatorios entre el empresario y el trabajador.
- 2) Juego de las reglas de compensación y absorción.
- 3) Decisión unilateral del empresario si se dan los requisitos y el procedimiento que justifica una modificación sustancial de condiciones de trabajo (art. 41 ET).

Fuente: Tirant lo Blanch (2018)

Contratación indefinida / temporal

Las modalidades de contratos en función de su duración pueden ser temporales o indefinidos.

Aclaradas las notas características del trabajo asalariado y, por extensión, del contrato de trabajo como vínculo que contractualiza la prestación de este tipo de servicios, resulta importante incidir en las mismas para comprobar cuándo la relación entronca con el Estatuto de los Trabajadores y cuándo no: máxime con la irrupción de nuevos modelos laborales, de empresas como Deliveroo y Glovo con sus repartidores (conocidos como “riders”) o, como es el caso de Uber. En estas nuevas relaciones trabajador-empresa, se difumina el estatus laboral del “rider” o del conductor (no sabe si es un asalariado, un autónomo o un empleador y si trabaja a tiempo completo o parcial).

Estas, y otras empresas, se han generalizado con motivo de la crisis económica, a fin de disminuir los costes de su plantilla (al no realizar las cotizaciones de los trabajadores, acción a todas luces ilegal a ojos de la Seguridad Social). Estos trabajadores son, realmente, falsos autónomos. Dado que, pese a parecer un trabajador autónomo normal en lo formal, su actividad se desarrolla bajo las condiciones de un trabajador por cuenta ajena. Es falso porque aun pareciendo un autónomo, no lo es. En términos

jurídicos, lo que realmente procede no es lo que muestran los papeles, sino los indicios de laboralidad: que el falso autónomo lo es porque está trabajando bajo los requisitos y condiciones del trabajador por cuenta ajena, y por eso es un trabajador por cuenta ajena, y no un autónomo (Padigital, 2018).

Figura 12: “rider” o repartidor



Fuente: Financial Review (2016)

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social ya se ha pronunciado en múltiples ocasiones en estos extremos (noticias que hablan de ello: “La Inspección de Trabajo arremete de nuevo contra el modelo laboral de Deliveroo con sus 'riders'” y “La Inspección de Trabajo concluye que los 'riders' de Deliveroo son falsos autónomos”). No en vano, conforme a su “Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad 2018-2020”, una de sus medidas (línea 84, pág. 105) se centra en el falso trabajo autónomo, prevista en el segundo semestre del 2018 tanto con la elaboración, de una Guía actuación y Protocolos en economía colaborativa y falsos autónomos, así como, con la detección de fraude por medio del cruce de datos con la Agencia Tributaria.

Igualmente, el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social el 1 de agosto de 2018 puso en marcha el “Plan Director por un Trabajo Digno 2018-2020”, a través del envío de cartas a empresas presuntamente incumplidoras de la normativa, especialmente en lo relativo al fraude en la contratación temporal y contra los abusos en la contratación a tiempo parcial.

Los dos planes de choque de intervención inmediata contra el fraude en la contratación temporal y contra la utilización irregular de la contratación a tiempo parcial persiguen luchar contra la precariedad y mejorar la calidad del empleo y las

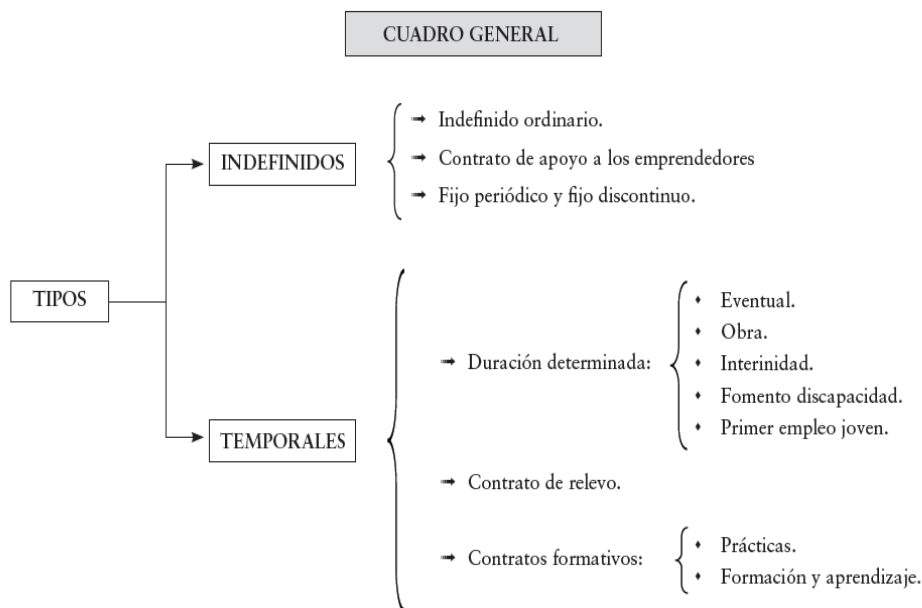
condiciones de trabajo. Ambos están recogidos como parte del Plan Director (disponible desde la web del Ministerio de Empleo). A fin de ayudar a esta lucha, el Gobierno contratará a 833 nuevos inspectores y subinspectores de trabajo para luchar contra el fraude laboral, dedicando, para ello, 30 millones de euros, 15 millones cada año, entre 2019 y 2020 al señalado Plan de Trabajo Digno 2018-2020.

Parejo a todo ello, destaca el reciente Real Decreto 997/2018, de 3 de agosto, por el que se modifica el Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 84/1996, de 26 de enero (BOE 4 de agosto de 2018), para combatir la figura del falso autónomo. Con esta reciente normativa, el legislador espera aflorar más de 40.000 altas en el régimen general que están bajo la falsa apariencia de trabajadores autónomos (loentiendo.com, 2018).

Cuestiones a tener muy en cuenta y que resultan ser una fotografía de la precariedad que está viviendo España en los últimos tiempos.

Así con todo, como se muestra en la figura siguiente y, que va a dar paso al estudio de las modalidades contractuales, el cuadro general de los tipos de contratos siguientes que, se dividen, en indefinidos y temporales, contando cada uno de ellos, con determinados tipos.

Figura 13: cuadro general de contratos de trabajo



Fuente: Tirant lo Blanch (2018)

Duración de los contratos de trabajo

En virtud del artículo 15 del ET, el contrato de trabajo puede concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada. Bien es cierto que, en principio, todo contrato es indefinido y a jornada completa salvo que, en el contrato de trabajo se establezca una duración determinada. En efecto, en el ordenamiento laboral regulado por el ET y disposiciones complementarias, se regula un modelo de contrato prototípico, este es: indefinido y a jornada completa (Ninet y Vicente, 2016).

Dicho lo cual, se encuentra el contrato de duración determinada o temporal que se caracteriza en el hecho de que, las partes, en el momento de su celebración, incluyen previsiones sobre la extinción del contrato, bien estableciendo un plazo, bien un término final, bien una condición resolutoria o cualquier otra circunstancia que produzca su extinción.

La duración mínima y máxima de cada tipo de contrato temporal viene regulada en la normativa específica que desarrolla cada uno de ellos en base al citado artículo 15 del ET. Por ejemplo, el contrato por obra o servicio determinado encuentra acomodo normativo en el Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada (BOE 8 enero de 1999). Así, este tipo de contrato temporal cuenta con una duración indeterminada dado que se prolonga durante el tiempo necesario para la realización de la obra o servicio determinado. Ahora bien, en ningún caso, podrá tener una duración superior a tres años. En el caso de un contrato eventual cuando acabe el pico de trabajo para el que fue contratado y pase el plazo estipulado; o en el caso de un contrato de interinidad cuando se reincorpore el trabajador sustituido. En estos casos, salvo en el de interinidad, se tendrá derecho a una indemnización de entre 8 y 12 días por año, dependiendo de cuando se ha firmado el contrato.

Resulta significativa la clasificación de los contratos de trabajo según su duración dado que, se trata de una de las cuestiones cruciales a las que se enfrenta todo ordenamiento laboral, pues se trata de uno de los aspectos de la relación laboral donde convergen con más fuerza los intereses contrapuestos de trabajadores y empresarios (Ninet y Vicente, 2016).

Idealmente para el trabajador, el contrato ha de ser de duración ilimitada a fin de que pueda prolongar en tanto él desee su relación laboral y le permita, igualmente, ordenar su vida profesional y personal, todo ello, bajo el abrigo de contar con un empleo estable.

En este mismo contexto, el 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 (BOE 4 agosto de 2000), se ocupa en su subsección 1 y, a su vez, en sus artículos

6 (infracciones leves), 7 (infracciones graves) y 8 (infracciones muy graves) de recoger toda la ristra de infracciones en materia de relaciones laborales individuales y colectivas en la que se encuentra el contrato de trabajo.

Contratos de trabajo indefinidos

El contrato indefinido es aquel que se acuerda sin establecer límites en cuanto a su duración y permanece vigente en el tiempo hasta que empresa o trabajador lo rompen. A los trabajadores que tienen este tipo de contratos, muchas veces se les denomina también como “fijos”. A su vez, el contrato indefinido puede ser a jornada completa, parcial o fijo discontinuo.

Realmente, en la actualidad, estar con contrato indefinido no aporta la seguridad deseada para el trabajador puesto que contar con un contrato de duración ilimitada, solamente, supone no saber cuándo va a ser despedido. Resulta ser una afirmación, para nada, halagüeña, pero es la realidad hoy en día debido a las continuas reformas laborales. Ya no significa ser trabajador de la empresa hasta que dure la empresa y haya trabajo que hacer, significa que lo que no está definido es cuándo va a finalizar el contrato. En efecto, la diferencia entre un contrato temporal y uno indefinido es a la hora de ser despedido.

Un trabajador indefinido puede ser despedido, de modo sucinto, de dos formas: con un despido objetivo con una indemnización de 20 días por año, o con un despido disciplinario sin derecho a ninguna indemnización. Prescindir de un trabajador temporal resulta más fácil para la empresa. Además de ser despedido, la empresa simplemente puede esperar a que se termine la duración del contrato que se ha analizado con anterioridad.

Como se podrá analizar, existen datos alarmantes en nuestro país del alto número de contratos temporales que se firman. Ello no obsta, ahora bien, a que se firmen contratos indefinidos. No obstante, la realidad es que, según estadísticas, el 40% de los nuevos contratos indefinidos dura menos de un año (Felgueroso, F., García-Pérez, J.I. y Marcel, J., 2018). Las razones que provocan esta circunstancia, según los autores son varias:

- El aprovechamiento por parte de las empresas de incentivos a la contratación y mecanismos de subvenciones cruzadas.
- El hecho de que las empresas no encuentran los candidatos adecuados para mantener relaciones laborales estables en el actual contexto de cambio tecnológico.

- La utilización de los nuevos tipos de contratos, como el de apoyo a emprendedores que, con un periodo de duración de prueba de un año, tienen apariencia de contratación indefinida, pero que realmente responden a una contratación temporal.
- La existencia de acuerdos previos entre empresa y trabajador para la salida a través de una baja voluntaria.

En suma, para el trabajador, la ventaja de ser indefinido deriva en el derecho a una mayor indemnización en caso de despido. A diferencia de los contratos temporales, el trabajador indefinido puede recibir solo dos tipos de indemnizaciones:

- una indemnización de 20 días por año en el caso de un despido objetivo;
- una de 45 días por año hasta el 12 de febrero de 2012 y 33 días por año desde esa fecha, en caso de ser declarado el despido improcedente. Aunque claro está que una vez reclamado por el trabajador, se pueden llegar a acuerdos por otras cuantías.

En el caso de que sea el trabajador el que decide poner fin al contrato, estaríamos hablando de una baja voluntaria, lo que implica perder su derecho a indemnización y limitaciones a la hora de acceder a las prestaciones por desempleo.

Contratos de trabajo temporales

El contrato temporal, que puede ser bien a tiempo completo o parcial, surge de relaciones laborales con necesidades específicas y concretas de mano de obra. Frente al contrato de trabajo indefinido, el contrato temporal se ocupa de cubrir la necesidad de contratación de trabajadores motivado por situaciones de incremento de producción o para trabajos específicos y diferenciados, pero dentro de la actividad principal de la empresa.

Los datos de 2017 y que son reflejo también en el 2018, arrojan conclusiones muy preocupantes en términos de paro y Seguridad Social que se traducen en precariedad e inestabilidad laboral. En solo 12 meses se firmaron 21,5 millones de contratos, siendo significativo que, más del 90% de ellos fueron temporales. Y eso implica que se suscribieron 19,6 millones de contratos temporales, el mayor número de la historia (El País, 2018).

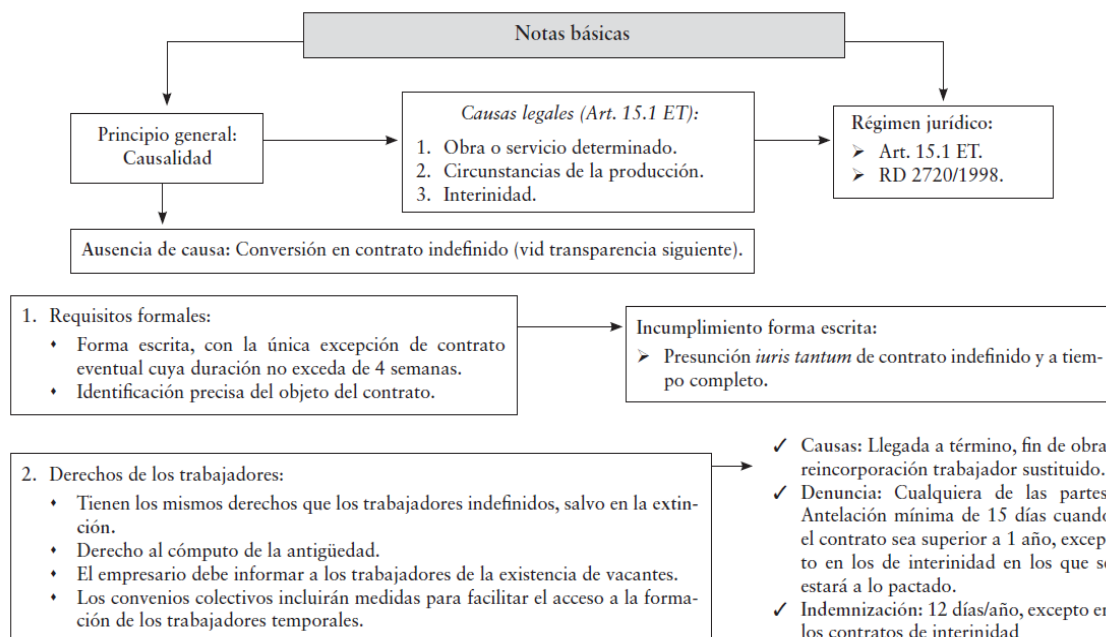
España, cuenta con la mayor proporción de trabajadores temporales de la Unión Europea. Si esa situación ya de por sí, resulta más que llamativa, se le añade que, este tipo de contrato, como se señaló en líneas precedentes, resulta ineficaz a fin de ser una pasarela para conseguir, dentro de la empresa, un trabajo de carácter fijo. Según la Comisión Europea, en España solo el 8% de los contratos temporales se acaban

convirtiendo en indefinidos al cabo de un año. En cambio, en el conjunto de la UE esta conversión ocurre en el 24% de los eventuales. Es decir, un temporal en España tiene casi tres veces más difícil convertirse en fijo. Según cifras de la Seguridad Social, la crisis ha hecho que un temporal tarde ahora unos 7,8 años en lograr el estatus de indefinido (El País, 2018).

El contrato temporal, encuentra cobijo normativo en los artículos 9.1 y 15.3 del ET. Sin embargo, según doctrina (Francis Lefevbre, 2017) no responde a la finalidad perseguida por la norma, la jurisprudencia ha declarado que se trata de un supuesto de simulación relativa que encubre un contrato de trabajo ordinario de duración indefinida. Ello supone un supuesto de nulidad parcial del contrato de trabajo y, por tanto, se consideran indefinidos los contratos temporales celebrado en fraude de ley.

Según el artículo 3.2 del Real Decreto 2720/1998, los contratos temporales deben contener la causa de eventualidad de un modo preciso y claro o bien, la circunstancia que lo justifique y que determine la duración del mismo. Estas notas básicas se observan en la siguiente figura 12.

Figura 14: notas básicas contrato temporal



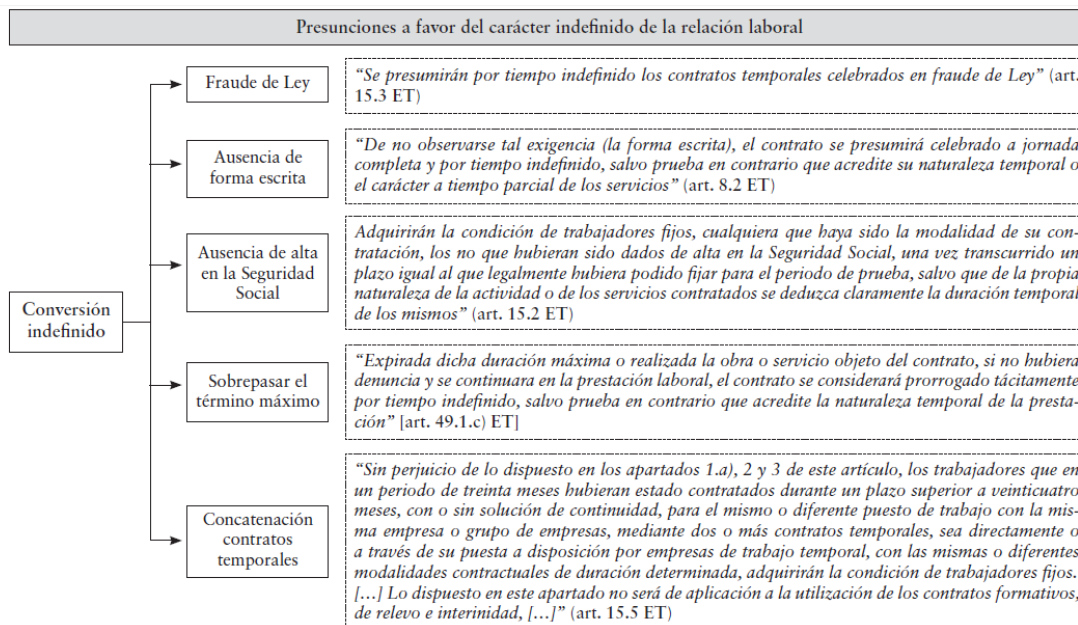
Fuente: Tirant lo Blanch (2018)

Afortunadamente, el Gobierno, en la actualidad y hasta el próximo 2020 está esforzándose en la lucha contra este fraude a fin de controlar la contratación temporal causal. Convendrá, llegado el momento, con datos en la mano hacer el conveniente análisis de la eficacia en el control de estos contratos.

Como se avanzó con anterioridad, las consecuencias del contrato en fraude de ley son claras: el artículo 15.3 del Estatuto de los Trabajadores indica que los contratos temporales en fraude de ley se presumirán por tiempo indefinido.

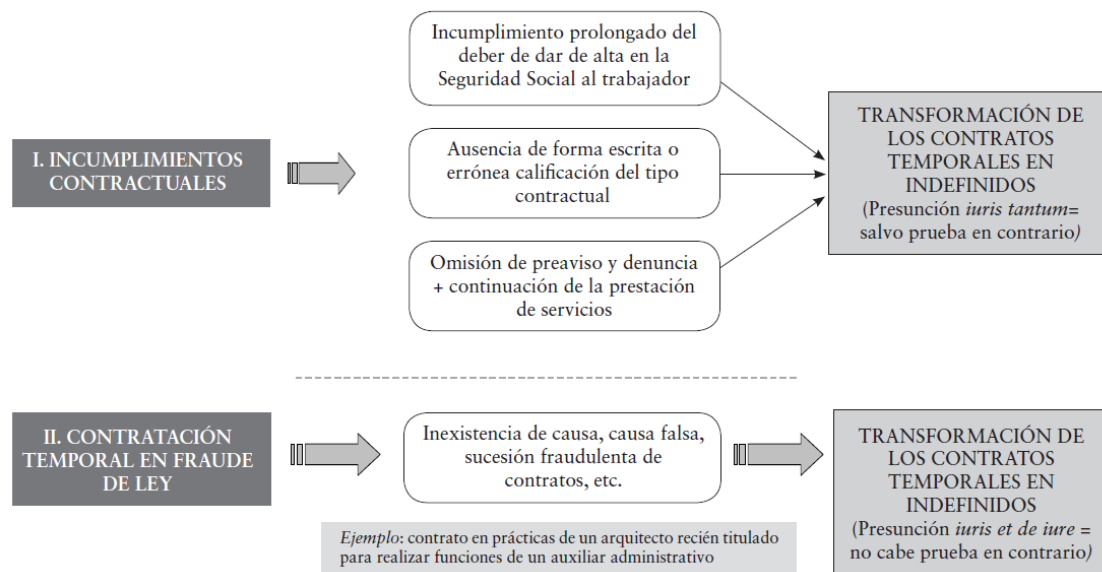
En efecto, los contratos temporales únicamente son válidos en aquellos casos previstos legalmente y cuenten con una causa clara. En caso contrario, como viene siendo la práctica habitual en el mercado de trabajo, están celebrados en fraude de ley. En definitiva, todo aquel contrato que no cumpla los requisitos de los contratos temporales será considerado indefinido (ausencia de forma escrita, ausencia de alta, etc.)

Figura 15: presunciones a favor del carácter indefinido de la relación laboral



Fuente: Tirant lo Blanch (2018)

Figura 16: transformación de los contratos temporales en indefinidos



Fuente: Tirant lo Blanch (2018)

Para finalizar, con datos que arrojan más luz a la situación de precariedad laboral que vive España: la temporalidad laboral se sitúa en torno al 56% y el salario medio anual de los menores de 25 años no supera los 6.113 euros (Nueva Tribuna, 2018). Situación que, sin lugar a dudas, necesita ser revertida con carácter urgente.

Intermediación laboral

Merced a la Ley de Empleo (LE), aprobada por el Real Decreto 3/2015 de 23 de octubre (BOE 24 octubre de 2015), la fórmula técnica y legalmente establecida como instrumento básico de las políticas activas de empleo es la intermediación laboral (Ninet y Vicente, 2016).

Siguiendo con el recorrido de la LE, en su artículo siguiente (32), la intermediación en el mercado de trabajo, a efectos del Sistema Nacional de Empleo, se realizará a través de:

- a) Los servicios públicos de empleo.
- b) Las agencias de colocación.
- c) Aquellos otros servicios que reglamentariamente se determinen para los trabajadores en el exterior.”

Cada uno de ellos viene regulado de modo pormenorizado en la LE. Así, los Capítulos II y III de la misma, se ocupa de los servicios públicos de empleo y los autonómicos que, básicamente, son organismos centrados en prestar servicio a las personas desempleadas, a las personas ocupadas y a las empresas, conforme al catálogo de servicios a la ciudadanía descrito en la misma LE (Ninet y Vicente, 2016). Acorde con el estudio territorial de la provincia de Castellón, inmersa en la Comunidad Valenciana, el servicio público de empleo autonómico es el conocido como “Servici Valencià d’Ocupació i Formació (SERVEF)”, cuya misión, según se extrae de su página web (servef.gva.es) es “ofrecer servicios públicos excelentes que facilitan a las personas el acceso, el mantenimiento y la mejora de la ocupación en condiciones de igualdad; así como satisfacer a los empleadores sus necesidades de ocupación, en el ámbito de la Comunidad Valenciana”.

Por su parte, con miras a aumentar la colaboración público-privada en términos de intermediación laboral, existen las agencias de colocación. Se tratan de entidades públicas o privadas, con o sin ánimo de lucro, que realizan actividades de intermediación laboral de acuerdo con lo establecido en el artículo 31 bien como colaboradores de los Servicios Públicos de Empleo, bien de forma autónoma pero coordinada con los mismos. Asimismo, pueden desarrollar actuaciones relacionadas con la búsqueda de empleo, tales como orientación e información profesional, y con la selección de personal (art. 33 LE). Igualmente, las agencias de colocación cuentan con su propia normativa de desarrollo de la LE: Real Decreto 1796/2010, de 30 de diciembre, por el que se regulan las agencias de colocación (BOE 31 diciembre de 2010).

Para el caso de la provincia de Castellón las agencias de colocación existentes a fecha de 16 de agosto de 2018 son las que se relacionan, a continuación.

Tabla 2: agencias de colocación en Castellón

Agencias de colocación	Código
Confederación de empresarios de Castellón	1000000033
Fundación Universidad Jaume I - Empresa	1000000035
Cámara de Comercio de Castellón	1000000036
Ayuda Familiar Castellón, S.L.	1000000086
Diputación Provincial de Castellón	1000000087
PATIM	1000000090
Universitat Jaume I	1000000102
Cáritas Diocesana de Segorbe-Castelló	1000000105

Audio Gil, S.L.	1000000144
Academia Didáctica, S.L.	1000000145
Mercedes Feliu Cervera	1000000150
Centro de Estética y Peluquería Marfil, S.L.	1000000154
Fusión Consultores de Empleo y Formación, S.L.	1000000155
CEP Instituto Inter Castellón, S.L.U.	1000000165
Dideas, S.L.	9900000143

Fuente: elaboración propia (agosto 2018)

Empresas de Trabajo Temporal

Las empresas de trabajo temporal (ETT's) que cuenten con la correspondiente autorización, son las únicas empresas que tienen potestad para contratar a trabajadores de forma temporal o indefinida para cederlos a otras empresas (art. 43.1 ET).

La Ley 14/1994, de 1 de junio, se encarga de regular la actividad de las ETT's (LETT. BOE 2 junio 1994) y, su desarrollo reglamentario se contiene en el Real Decreto 417/2015, de 29 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de las empresas de trabajo temporal (BOE 20 junio 2015).

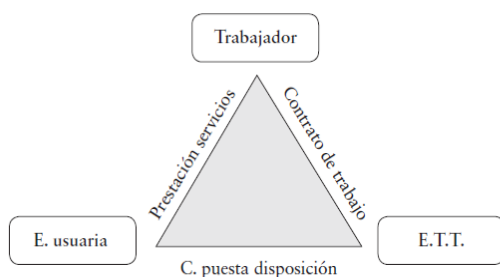
Se define ETT como aquella empresa cuya actividad fundamental consiste en poner a disposición de otra empresa usuaria, con carácter temporal, trabajadores por ella contratados (art. 1 LETT).

Como se ha anticipado, estas empresas han de contar con la autorización administrativa previa. La autorización es única, tiene eficacia en todo el territorio nacional y se concede sin límite de duración. Para poder obtenerla, la ETT ha de justificar ante el órgano administrativo competente que cumple con los requisitos contenidos en el artículo 2 de la LETT (estructura organizativa, dedicación exclusiva, no haber sido sancionada, etc.)

Debido a la alta temporalidad en España, las ETT's ejercen un papel significativo en la gestión de contratos denominados como de puesta a disposición. Este contrato es el celebrado entre la ETT y la empresa usuaria, teniendo por objeto la cesión del trabajador para prestar servicios en la empresa usuaria, a cuyo poder de dirección queda sometido aquél. Existe en este tipo de contrato una relación triangular conformada entre el trabajador, la empresa usuaria y la ETT que se explica en la figura siguiente:

Figura 17: relación triangular: trabajador-Empresa usuaria-ETT.

Relación triangular:



RELACIÓN ETT-TRABAJADOR	
Naturaleza	Laboral
Objeto	Prestación de servicios en la empresa usuaria
Modalidad	Cualquiera, incluyendo los contratos en prácticas y para la formación (art. 10.2 LETT)
Forma	Escrita, debiendo comunicarse a la oficina pública de empleo a los 10 días de su celebración (art. 10.1 LETT)
Duración	Puede celebrarse por tiempo indefinido o por duración determinada coincidente con la del contrato de puesta a disposición (art.10.1 LETT)

RELACIÓN ETT-E. Usuaría	
Naturaleza	Mercantil
Objeto	Cesión de trabajadores
Requisitos	El contrato de puesta a disposición podrá celebrarse: <ul style="list-style-type: none"> ➤ En los mismos supuestos y bajo las mismas condiciones en que la empresa usuaria podría celebrar un contrato conforme a los arts. 11 y 15 ET (art. 6.2 LETT). ➤ Para cubrir un puesto de trabajo para el que se haya realizado previamente la preceptiva evaluación de riesgos laborales (art. 12.3 LETT).
Prohibiciones	No se pueden celebrar contratos de puesta a disposición: <ul style="list-style-type: none"> ➤ Para sustituir trabajadores en huelga. ➤ Para realizar determinados trabajos especialmente peligrosos. ➤ Para ceder trabajadores a otra ETT. ➤ Cuando en los 12 meses anteriores, se haya amortizado el puesto que ahora se pretende cubrir por alguno de estos motivos: <ul style="list-style-type: none"> ➔ Despido improcedente. ➔ Despido objetivo (individual o colectivo). ➔ Extinción voluntaria por incumplimiento del empresario (art. 50 ET).
Forma	Escrita (art. 6.3 LETT).
Duración	Se estará a lo dispuesto en los arts. 11 y 15 ET.

Fuente: Tirant lo Blanch (2018)

Según datos oficiales del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, del total de ETT's con autorización en España (263) en el periodo enero-junio de 2018, se firmaron 2.043.610 contratos de puesta a disposición, siendo para la industria manufacturera (585.250) la actividad con mayor número de ellos.

En lo que respecta a la provincia de Castellón, como se refleja en la Tabla 3 se encuentran las siguientes ETT's.

Tabla 3: Empresas de Trabajo Temporal en Castellón

Empresas de Trabajo Temporal
Adecco
Corvan RH, S.L.
Empleo Express, S.L.
Flexiplan, S.A.
Gestora Laboral Mediterránea, S.A.
Interim Aire, S.L.
Liderlab, S.L.
Manpower Team, S.A.
Nexian Spain, S.R.L.
Nexo Castellón, S.L.
Randstad Empleo, S.A.

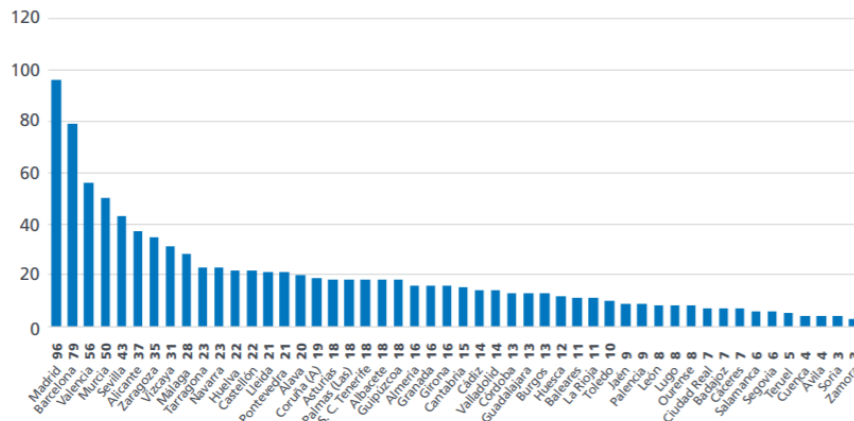
Temps Multiwork, S.L.
TT Cesión, S.L.

Fuente: elaboración propia (agosto 2018)

Figura 18: ETT por provincias 2016. Castellón 22.

ETT por provincias.
(2016)

Unidades:
Número de empresas.



Fuente: RANDSTAD. Informe trimestral del mercado de trabajo 2017 agosto (pág. 48)

TERCERA PARTE: ESTUDIO TERRITORIAL

ANALISIS TERRITORIAL

Apartado con el objeto de contribuir al conocimiento sistemático de la realidad global de la contratación laboral en España sobre la realidad territorial de la Provincia de Castellón durante un período de tiempo específico.

DATOS ESTADÍSTICOS QUINQUENIO

Aporte de datos homogéneos y contrastados sobre la Provincia de Castellón y durante un período de tiempo específico. El período que configura el quinquenio 2013-2018 constituye un ámbito temporal idóneo para el estudio de la contratación laboral en atención a la evolución de los elementos estructurales y coyunturales que convergieron en dichos años.

Evolución de los contratos

La situación actual de la economía provincial se podría definir como de crecimiento continuado al encadenar por cuarto año consecutivo un aumento en las contrataciones, uno de los indicadores que marca la recuperación que está teniendo la economía provincial. Que obtiene su reflejo en la situación global de recuperación en todo el territorio español.

En cuanto al número de empresas que operan en la provincia, según el último Directorio Central de Empresas (Dirce) que publica el Instituto Nacional de Estadística (INE), con datos a 1 de enero del 20 de agosto de 2018, se contabilizan 39.799 empresas; cifra lejana todavía de las 43.855 que llegó a haber hace una década (principios del 2008). Más de la mitad son microempresas sin asalariados (19.697), seguido de las microempresas que cuentan de 1 a 9 trabajadores (17.318) y, finalmente, las más grandes (más de 250 trabajadores) han crecido un 23% respecto al anterior año registrando con los últimos datos has 59 empresas.

Esta recuperación no sólo se percibe en la provincia de Castellón con un incremento en el último año del 5,33 % de las contrataciones, sino también en la Comunitat Valenciana, un 9,77 % y en el conjunto de España con un 7,62 %. Esta situación queda más patente comparando los datos con los de hace cinco años, así respecto 2013 en Castellón hay un 52,18 % contratos más, un 51,70 % en la Comunitat Valenciana y un 45,35 % en el conjunto de España.

Tabla 4: evolución de la contratación según ámbito geográfico

Ámbito geográfico	2013	2014	2015	2016	2017
Castellón	153.619	179.041	203.301	221.959	233.780
Comunitat Valenciana	1.343.515	1.538.848	1.746.819	1.856.707	2.038.110
España	14.792.614	16.727.089	18.576.280	19.978.954	21.501.303

Fuente: elaboración propia (datos SEPE)

A expensas de obtener los resultados totales del 2018, analizando la tabla anterior se extraen los siguientes datos de los últimos años:

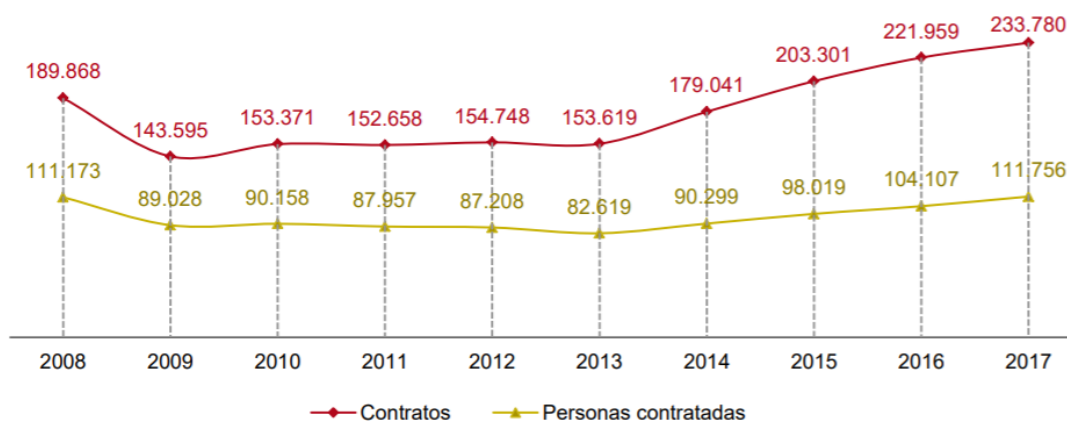
- Los contratos registrados en la provincia de Castellón, a lo largo de 2013, fueron de 153.619, lo que representó un descenso del 0,73% con respecto al año

anterior. Por su parte las personas contratadas fueron de 82.619, lo que supuso un importante decremento del 5,24%.

- Los contratos registrados en la provincia de Castellón a lo largo de 2015 fueron de 203.301, lo que representó un aumento del 13,55% con respecto al año anterior. Por su parte, las personas contratadas fueron de 98.019, lo que supuso un incremento del 8,55%.
- Los contratos registrados en la provincia de Castellón a lo largo de 2016 fueron de 221.959, lo que representó un aumento del 9,18 % con respecto al año anterior. Por su parte, las personas contratadas fueron 104.107, lo que supuso un incremento del 6,21 %.
- Los contratos registrados en la provincia de Castellón a lo largo de 2017 fueron de 233.780, lo que representó un aumento del 5,33 % con respecto al año anterior. Por su parte, las personas contratadas fueron de 111.756, lo que supuso un incremento del 7,35 %.

Con los últimos datos de 2017, según concluye el SEPE, pese a que el balance de número de personas contratadas es positivo respecto al año anterior, como matiza el informe ocupacional centrado en la provincia de Castellón, ampliando el análisis de la situación provincial a los últimos diez años y tomando como referencia el año 2008, primer año de impacto de la crisis, esta recuperación queda algo matizada ya que es ahora cuando se está alcanzando el número de personas contratadas de hace una década, con un inapreciable aumento del 0,52 %. Sin embargo, en número de contratos sí que hay un aumento significativo del 23,13 %.

Figura 19: evolución de la contratación y de las personas contratadas



Fuente: SEPE (2017)

Tipos de contratos

Haciendo un recorrido por los informes del mercado de trabajo realizados por el SEPE (observatorios ocupacionales) de los últimos años, se pueden extraer, en lo que respecta a los tipos de contratos firmados en el quinquenio objeto de estudio, las siguientes afirmaciones.

Como bien es sabido, la contratación en España es altamente temporal; no en vano es la más alta de la Unión Europea. Esta circunstancia, con los datos en la mano tiene reflejo en la provincia de Castellón durante los últimos años.

De este modo, para el 2013, en la provincia de Castellón el 90,66% de los contratos fueron temporales (unos datos que fueron superiores en un 1,33% respecto al año anterior). El porcentaje restante (9,34%) fueron contratos indefinidos, con lo que la tasa de estabilidad se situó en torno al 9%. De los contratos temporales más comunes, destacaron el de obra o servicio (42,08%), seguido del eventual por circunstancias de la producción (41,97%). Por su parte, respecto a los indefinidos, el que más se repitió fue el indefinido ordinario (6,06%).

Parecido fue en el año 2014, en el que se firmaron en la provincia de Castellón 153.619 contrataciones. Datos que recalcan la alta temporalidad y escasa estabilidad que existió pues, del total firmados, solamente el 9,73% fue indefinido.

En lo que respecta al 2015, se registraron un total de 20.838 contratos indefinidos (solo 10 de cada 100 contratos que se celebraron fueron fijos). Se incrementaron respecto al 2014 el contrato indefinido ordinario (bonificado o no), en un 24,31%, la conversión ordinaria en un 9,10% y en mayor medida el contrato indefinido para personas con discapacidad en aproximadamente un 33%. En 2015 con respecto a 2014 la contratación indefinida creció el 19,63%, mientras que en el contrato temporal la tasa se situó en un 12,89%. La tendencia parecida a la de años anteriores en cuanto a las modalidades de los contratos temporales: la más utilizada la eventual por circunstancias de la producción, con un total de 87.874, representando el 43,22% de los contratos registrados.

En el año 2016 se registraron un total de 24.177 contratos indefinidos. Como puede observarse claramente, hubo una tendencia alcista; un 10,89 %, teniendo en cuenta que en el 2015 se incrementó respecto al año 2014 en un 24,31 %. En comparación con el 2015, la contratación indefinida creció tan solo el 16,02 %, y en el contrato temporal la variación se situó en un 8,40 %. Dentro de los contratos temporales, a pesar de que la variación en su conjunto es positiva, en algunas modalidades se observaron variaciones negativas con respecto al año anterior como, por ejemplo, en el caso de los contratos por obra o servicio, los cuales han supuesto un 35,88 % de la contratación temporal, teniendo en cuenta que el año 2015 suponían un 39,61 % de la misma y los

contratos por interinidad con una caída del 8,12 %. Sin embargo, el dato más relevante es el obtenido en los contratos tanto por formación como por sustitución por jubilación anticipada, los cuales tuvieron una caída acentuada, del 86,20 % y del 60 % respectivamente. La modalidad más utilizada fue, de nuevo, la de eventual por circunstancias de la producción, con un total de 106.401, representando el 47,94 % de los contratos registrados.

Siguiendo por el recorrido anual, en el 2017 se registraron un total de 26.108 contratos indefinidos, el 11,17 % del total. Con 1.931 de contratos más firmados se observa el crecimiento, un 7,99 % respecto el año anterior, aunque más matizado que en el conjunto del país que ha sido del 12,61 %. El 88,83 % de los contratos fueron temporales, 9.890 más que el año pasado (5,33 %), la media española fue superior, con un crecimiento del 7,62 %. Los contratos temporales que los empresarios más recurrieron fueron: el eventual por circunstancias de la producción (54,03 %), y el de obra o servicio (39,94 %) y en menor medida el de interinidad (4,83 %). Datos que, para el 2017, en concreto se ven reflejados en la siguiente tabla:

Tabla 5: contratos por modalidad para el 2017

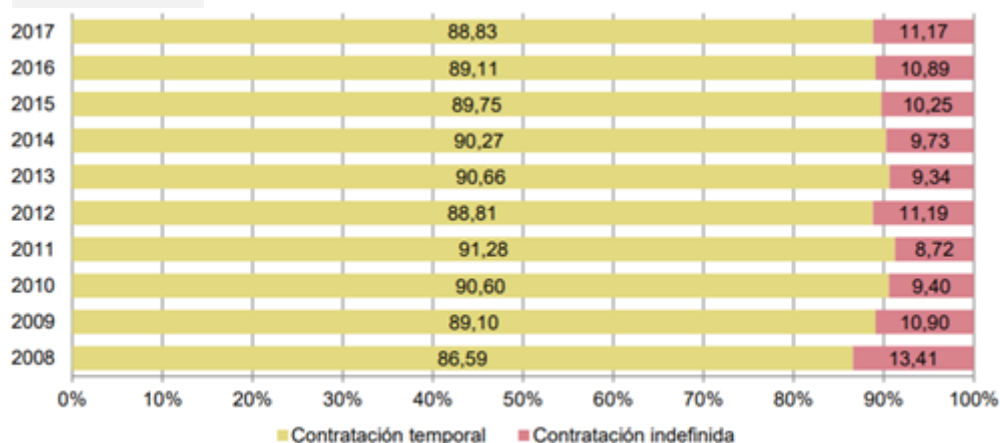
Modalidad		Total contratos	% total	% var. 2017/16
Indefinido	Indefinido ordinario (bonificado / no bonificado)	16.2083	6.97	-1.03
	Indefinido personas con discapacidad ordinario	146	0.06	41.75
	Conversión ordinaria	9.679	4.14	27.00
	Subtotal indefinido	26.108	11.17	7.99
Temporal	Obra o servicio	82.941	35.48	4.13
	Eventual circunstancias de la producción	112.210	48.00	5.46

Interinidad	10.027	4.29	2.56
Temporal	243	0.10	-10.66
personas con discapacidad			
Sustitución jubilación anticipada	1	0.00	-50.00
Jubilación parcial	241	0.10	7.11
Relevo	75	0.03	-6.25
Prácticas	1.043	0.45	27.82
Formación	622	0.27	144.88
Otros	269	0.12	-12.38
Subtotal temporal	207.672	88.83	5.00
Total	233.780	100.00	5.33

Fuente: elaboración propia (datos SEPE)

En la figura 19 se aprecia que la tasa de estabilidad se sitúa en 11,17%, lo que confirma su progresivo, aunque lento incremento de 0,28 puntos respecto a 2016, cuando fue de 10,89%. La tasa de estabilidad más alta de los últimos diez años fue la de 2008 con un 13,41% de contratación estable y la más baja la de 2012 con el 8,72%. Comparando con el total nacional, la tasa de temporalidad, en Castellón es 2,2 puntos inferior.

Figura 19: evolución de las tasas de estabilidad y temporalidad



Fuente: SEPE (2017)

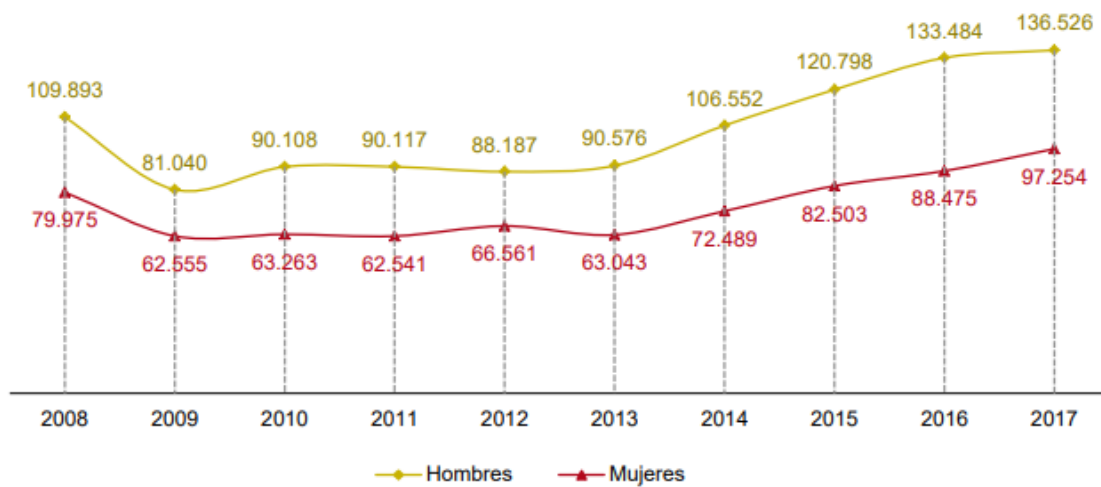
Finalmente, a expensas de conocer el informe del SEPE para el 2018, a fecha de 31 de julio, en la provincia de Castellón, la contratación registrada ha sido de 24.702, siendo a nivel de la Comunidad Valenciana de 205.836 (ARGOS).

Distribución por sexo, edad y sectores

Con datos del 2013 al 2017, se extraen unas conclusiones muy interesantes acerca de cómo ha evolucionado la contratación en la provincia de Castellón atendiendo al sexo, edad y sectores económicos.

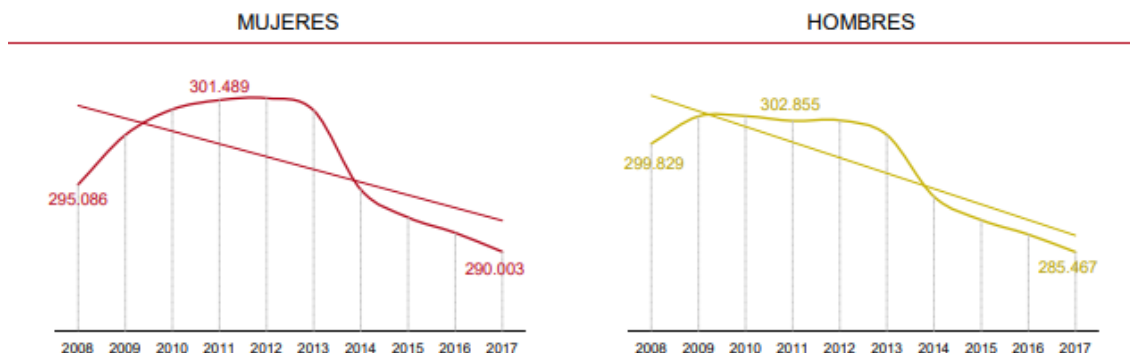
En lo que respecta a las variables sexo y edad, tal y como se va a desgranar seguidamente, la tónica en todos los años de estudio (a expensas de recabar los últimos datos del 2018) como se observa en las figuras 20 y 21, es la mayor incidencia en la contratación de hombres que de mujeres. Adicionalmente, el perfil medio de la persona contratada en Castellón responde a un hombre entre 25 y 34 años.

Figura 20: evolución de la contratación según sexo



Fuente: SEPE (2017)

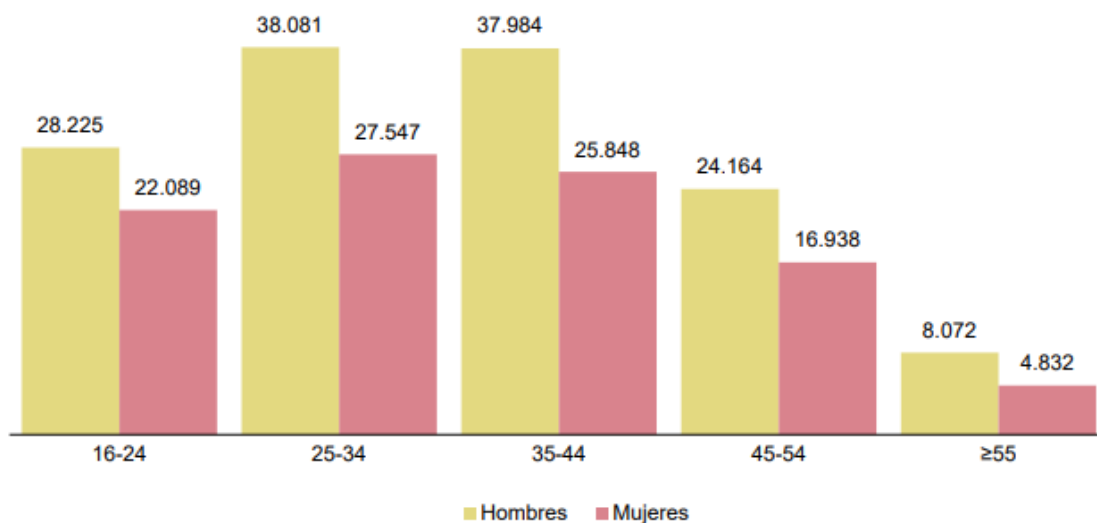
Figura 21: evolució anual de la població per sexe



Fuente: SEPE (2017)

Así, para el 2013, la contratación masculina fue del 58,96% frente al 44,04% de mujeres. Para el 2014, el número de contratos firmados por hombres fue de 106.552 mientras que el de mujeres, de 72.489. Para el 2015 se respeta el panorama de años anteriores, este es: el número de contratos de mujeres es siempre inferior al de hombres. En especial: el 59,42% de hombres y el 40,58% de mujeres. Con respecto a 2014 se observó un buen comportamiento en la contratación tanto masculina como femenina, siendo la masculina incrementada en un 13,37% y la femenina en un 13,81%. En lo tocante al 2016, entre los 25 y los 44 años se produjeron el 58,28% de los contratos y respecto a los mayores de 55 años tan solo se suscribieron el 4,86%. La distribución según sexo y edad es muy similar en todos los tramos, alrededor del 60% de contratación masculina frente al casi 40 % de femenina. Esta situación se matiza algo en el de menores de 25 con una distribución entre hombres y mujeres del 57% y del 43% respectivamente. Finalmente, para el 2017, muy similar a los años anteriores, el 41,60% de la contratación fue femenina frente al 58,40% masculina. En 2017 los hombres firmaron 39.272 contratos más que las mujeres o lo que es lo mismo, un 16,80% más. La diferencia más acusada fue en el intervalo de 35 a 44 años con una diferencia de 12.136 contratos. En efecto, dicho intervalo es el más incidente en el número de contratos laborales firmados, no solo en el 2017 (como se aprecia en la figura 22), sino en todo el periodo de estudio.

Figura 22: evolució de la contractació segun sexo y edad para 2017



Fuente: SEPE (2017)

Por último, como puede apreciarse en la tabla 6, el 11,66% de los hombres, en 2017, firmaron un contrato indefinido frente al 88,34% de temporal. En las mujeres, el 10,48% tuvieron un contrato indefinido y el 89,52% temporal. Prácticamente en todos los contratos la contratación masculina supera a la femenina, salvo en los de interinidad donde 3 de cada 4 contratos han sido para mujeres. En otras modalidades la diferencia es poco significativa.

Tabla 6: contratos por sexo para el 2017

Modalidad		Hombres	Mujeres
Indefinido	Indefinido ordinario (bonificado / no bonificado)	9.720	6.563
	Indefinido personas con discapacidad ordinario	90	56
	Conversión ordinaria	6.104	3.575
	Subtotal indefinido	15.914	10.194

Temporal	Obra o servicio	53.556	29.385
	Eventual circunstancias de la producción	62.973	49.237
	Interinidad	2.767	7.260
	Temporal personas con discapacidad	120	123
	Sustitución jubilación anticipada	0	1
	Jubilación parcial	189	52
	Relevo	52	23
	Prácticas	514	529
	Formación	292	330
	Otros	149	120
	Subtotal temporal	207.672	88.83
Total	136.526	97.254	

Fuente: elaboración propia (datos SEPE)

A continuación, entrando en el análisis del sector económico, en términos generales para la provincia de Castellón, el sector servicios es el más relevante de su economía (incluidos los contratos firmados por ETT's y también personal del servicio doméstico).

En efecto, para el 2013, destacó, por encima de todo, el sector servicios (actividad comercial –mayorista y minorista– y hostelería) copando el 79.56% del total de contratos, seguido de la industria (7.76%), agricultura (7.03%) y construcción (5.66%). Para el 2014, el sector servicios fue del 57.29%, seguido de la agricultura, industria y construcción. A continuación, para el 2015, el sector servicios registró 139.132 contratos, lo que supuso un 68,44% del total de los contratos, incrementándose en un 11,15% respecto al año anterior. Al sector servicios le siguió el de la agricultura con un total de 31.412 contratos, que representaron el 15,45% del total de la contratación y una tasa de variación del 22,65% respecto de 2014, siendo así el sector que presentó mayor incremento con respecto al año anterior. Otro de los sectores que con mayor crecimiento de contratación fue el de industria con casi un 20% respecto del año

anterior y un total de 22.486 contratos durante 2015. Construcción fue el sector con menor número de contratos registrados en 2015 (10.271 contratos), representando el 5,05% del total. De modo parejo a los datos reflejados, para el 2016, el sector servicios siguió copando el mayor número de contratos de trabajo: 152.003 (68,44% del total), incrementándose en un 9,25% respecto al año anterior. Al sector servicios le siguió el de la agricultura con un total de 33.469 contratos (15,08% del total). De igual modo que en el año anterior, el sector de la construcción fue el que sufrió menor número de contratos registrados (10.347 contratos), representando el 4,66% del total. Por último, para el año 2017: el sector servicios 159.950 contratos (68,42% del total), incrementándose en un 5,23% (7.947) respecto al 2016. El sector industrial, con 31.674 contratos y el 13,55% de la contratación provincial es el que experimentó en 2017 el mayor crecimiento: un 21,17% (5.534). Agricultura con un total de 30.123 contratos, representó el 12,89% del total de la contratación, con una caída del 10% fue el único sector con menos contratos que el año anterior. Construcción fue el sector con menor número de contratos registrados en 2017 (12.033 contratos), representando el 5,15% del total.

Todo lo anterior, se observa, de un modo más visual, con información de cada sector económico, contratos registrados y porcentajes de variación, en la figura 23 que se muestra, a continuación.

Figura 23: evolución de la contratación según sectores económicos

Sector económico	Contratos registrados					% de variación				
	2013	2014	2015	2016	2017	2013/12	2014/13	2015/14	2016/15	2017/16
Agricultura y pesca	10.792	25.611	31.412	33.469	30.123	0,32	137,31	22,65	6,55	-10,00
Industria	11.914	18.793	22.486	26.140	31.674	-2,90	57,74	19,65	16,25	21,17
Construcción	8.691	9.457	10.271	10.347	12.033	-13,48	8,81	8,61	0,74	16,29
Servicios	122.222	125.180	139.132	152.003	159.950	0,45	2,42	11,15	9,25	5,23
Total	153.619	179.041	203.301	221.959	233.780	-0,73	16,55	13,55	9,18	5,33

Fuente: SEPE (2017)

CUARTA PARTE: RESULTADOS Y CONCLUSIONES

RESULTADOS

Resumen sistemático de los resultados obtenidos

Estudio de resultados

En el presente apartado, de modo sintético, se van a ir estudiando los resultados más significativos obtenidos a lo largo del desarrollo del estudio de investigación. Con ello se conocerá el pasado, presente y futuro más destacado de la provincia de Castellón en términos laborales.

En un primer término, como se ha podido plasmar, Castellón se encuentra a la par de España a efectos de tipos de empresas: la provincia se encuentra formada, mayoritariamente, por microempresas.

Atendiendo al sector económico, el del azulejo sigue copando, en esta zona geográfica, los mejores resultados de ocupación, empujado por la cada vez mayor incidencia de trabajadores en el sector de la industria (a finales de 2017 existieron 43.528 trabajadores, un 5,7% superior al 2016). Datos en alza, aunque eso sí, no alcanzan el sector servicios que, en los últimos años, siempre ha superado más de 100.000 contratos registrados. Una cuestión halagüeña para el asentamiento de la recuperación económica en esta parte de la península ibérica.

En lo que respecta a cuestiones demográficas, la población ha seguido una tónica descendente en los últimos años en comparación con el conjunto de la Comunitat Valenciana y España.

Luego, en atención al número de personas contratadas, con los últimos datos proporcionados por el SEPE (a fecha del presente artículo todavía no se ha publicado el informe del mercado de trabajo de 2018) para el 2017 el balance fue positivo con respecto al año 2016 con 111.756, lo que ha supuesto un incremento del 7,35 %, es decir, 7.649 personas más. Comparándolo con 2013, uno de los años más duros de la crisis ha habido un incremento del 35,27 % de personas contratadas (29.137).

España, según datos recientes (mayo 2018) vuelve a ser el país de la Unión Europea con la tasa de empleo temporal más alta nueve años después. Tal es así que, el porcentaje de asalariados con contrato eventual, en 2017 llegó a ser casi del 27% (superando a Polonia). En comparación con el total nacional, la tasa de temporalidad en Castellón es, con los últimos datos, de 2,2 puntos inferior. Especialmente, del total de contratos de trabajo firmados (233.780), cerca del 90% fueron temporales (207.672) con

incidencia de las siguientes modalidades contractuales: eventual por circunstancias de la producción y obra o servicio determinado.

En atención al sexo, edad y tipos de contratos, tras la recopilación de los datos mostrados en los años de estudio, el panorama es el siguiente: en el quinquenio de estudio, se ha observado cómo la evolución de la contratación según sexo, el número de contratos de mujeres es siempre inferior al de hombres. El contrato eventual por circunstancias de la producción, más de la mitad de los mismos, fueron firmados por hombres. Esto mismo ocurre en los contratos por obra o servicio que son firmados en su mayoría por hombres; cabe recordar que este tipo de contrato suele ser muy habitual en las obras de construcción que, como es sabido, está copado en su mayoría por hombres. Ahora bien, en los contratos de interinidad 7 de cada 10 contratos corresponde a contratación femenina, siendo equiparable en hombre y mujeres la firma de contratos de formación. El perfil de la persona contratada en este territorio responde a un hombre entre 25 y 34 años. En los últimos años, la contratación de jóvenes entre 16 y 25 años, en términos generales fue muy negativa; provocado por la baja cualificación de dicho colectivo. No obstante, según datos recientes, el número de jóvenes de entre 16 y 29 años que ni estudian ni trabajan en España rondó los 1,07 millones de personas en 2017, alcanzando así la cifra más baja desde mediados de 2007 (García, 2018).

Propuestas y prospectivas

Propuestas o prospectivas sobre el futuro de la realidad estudiada.

Puntos fuertes a destacar

La situación actual de la economía provincial se podría definir como de crecimiento sostenido. Según los datos obtenidos, tras el fuerte crecimiento de 2017, lo lógico es que se mantenga esta tendencia, aunque quizás, de forma más moderado en 2018. Y ello dado que, el mercado laboral continúa con su reactivación y, en consecuencia, un incremento en el número de las contrataciones y, por consiguiente, en el de las afiliaciones a la Seguridad Social.

Según últimos datos, en Castellón los trabajadores que pasan de temporales a fijos a aumentado un 32%; a inicios de 2018 en la provincia se están realizando 570 contrataciones cada día. Tal es así que, de enero a abril, 3.981 trabajadores encontraron un empleo indefinido tras meses como eventuales. Por sectores, el mayor número de estas conversiones (1.228, que representan algo más del 30%) se registra en la industria. Le siguen, aunque a cierta distancia, el comercio, con 713 conversiones durante los cuatro primeros meses del año, y la hostelería (Aguilar, 2018).

Esta tendencia de los últimos años en la provincia de Castellón se traduce en el papel ejercido por las siguientes actividades económicas.

- **Sector azulejero y sobre todo el de esmaltes y fritas cerámicas** por su decidida apuesta por la innovación, la internacionalización y el incremento en las exportaciones. La importancia del sector cerámico no se limita a los empleos directos que genera la producción cerámica, ya que el volumen de negocio que se genera a partir de ella es más amplio: proveedores de materias primas, maquinaria y servicios de mantenimiento, consultorías, entre otros (SEPE).
- **Servicios de hostelería:** Castellón se consolida como destino de eventos deportivos, con significación del Villarreal C.F., club de fútbol de primera división con presencia en Europa y que atrae aficionados de todo el mundo a la provincia de Castellón, unido a programaciones a lo largo de todo el año y de espectáculos, convirtiéndose en provincia de referencia por la celebración de festivales estivales ya asentados e internacionalmente reconocidos: FIB, el Rototom y el Arenal Sound.
- **Comercio:** Es uno de los sectores con mayor nivel de autoempleo cuyo crecimiento en los últimos años ha sido significativo e incluso se podría incrementar esta tendencia en 2018 gracias a los incentivos promovidos desde las instituciones. La apertura en Castellón de la Plana del nuevo parque Estepark, que supone una inversión de más de 40 millones de euros, lo que representará un motor económico para la región, donde se generarán nuevas oportunidades de empleo y de negocio (SEPE).

Actividades que, en suma, si la lógica impera, harán aumentar las contrataciones.

Puntos débiles a destacar

En este punto es de destacar, en primer lugar, el nivel de desempleo en Castellón, pues sus datos son preocupantes al igual que en todo el territorio nacional: a fecha de 2 de agosto de 2018, el desempleo de Castellón está situado en los 38.033 parados.

Seguidamente, si bien el mercado laboral se encuentra en tendencia alcista, este incremento de contrataciones irá en detrimento de la calidad del empleo con la firma de contratos temporales y bajos salarios.

El abuso de la contratación temporal en la provincia de Castellón es preocupante. Cerca del 90% de los nuevos contratos son temporales. La gran mayoría de ellos son de muy corta duración (en ocasiones, se firman contratos que pueden llegar a durar menos de cinco días). Como es sabido, la indemnización por despidos en estos tipos de contratos, en los que destaca, por encima de todo, los contratos por obra o servicio

y eventuales por circunstancias de la producción, es tan solo de 12 días de salario por año de servicio.

En esta zona geográfica de España, la tasa de estabilidad se sitúa en 11,17%. Así mismo, como se reflejó en líneas precedentes, la tasa de estabilidad más alta de los últimos diez años fue la de 2008 con un 13,41% de contratación estable y la más baja la de 2012 con el 8,72%. Comparando con el total nacional, la tasa de temporalidad, en Castellón es 2,2 puntos inferior. Esta alta temporalidad, unido a la poca duración de los contratos, llevan a la baja calidad del empleo para los trabajadores de Castellón. Es una situación a revertir con urgencia. Como es sabido, cuando finaliza el contrato laboral, existen diferencias destacables y que han sufrido en los últimos años los trabajadores de esta provincia (y, tiene visos de repetirse en venideros años): un trabajador asalariado con un contrato temporal, al extinguirse su relación laboral percibe una indemnización de 12 días por año trabajado, mientras que un trabajador con un contrato indefinido, la indemnización es superior: 20 días por año de servicio.

Al igual que en España, en Castellón destaca, de manera significativa, la presencia de los conocidos como falsos autónomos. Pese a la actuación de la Administración Pública, lo cierto es que siguen existiendo empresas, que, dentro de la tan estudiada economía colaborativa, actúan, todavía, para sus trabajadores en el marco de una relación mercantil y no laboral como debería ser.

Visión para los próximos años

La mayoría de actividades económicas que se han mencionado en el penúltimo apartado, las cuales cuentan con una variación positiva, para los próximos años se mantendrán e, inclusive, mejorarán dicha tendencia.

El sector azulejero en Castellón que actúa siempre en búsqueda de nuevos mercados y en la incorporación cada vez mayor de innovación en sus procesos productivos, mejorarán sus niveles de productividad y competitividad. Como señalan los expertos, se espera una mejora de la internacionalización, en el sentido de que en 2018 se está dando un buen número de exportaciones.

Para el comercio se mantienen las perspectivas de mejora observándose un claro aumento en el consumo de las familias. Por otro lado, el mercado turístico mantiene sus perspectivas de crecimiento, beneficiado, según los expertos por los conflictos internacionales y la crisis catalana. Según informes recientes, todo hace prever que para el 2018 se rozarán los dos millones de visitantes, en la elección de Castellón como destino turístico. Es de significar la presencia y tendencia alcista de los festivales de música que se realizan en época festival. Adicionalmente, la llegada del AVE en el

primer trimestre de 2018 también beneficiará esta mayor presencia de visitantes (SEPE). No admite duda que estos datos halagüeños supondrán el aumento de mayor número de trabajadores que, en consecuencia, hará disminuir el desempleo.

CONCLUSIONES

Razones que podrían explicar los resultados obtenidos.

Opinión y reflexión

Con datos del SEPE para el mes de julio de 2018, el mercado laboral español y, que supone un reflejo claro de la situación de Castellón, junto con la temporalidad, se caracteriza por la escasa duración de los contratos, ya que más de la mitad, un 52%, no alcanzaron los tres meses, con una incidencia mayor entre mujeres (39,5%) que entre hombres (35,6%). Además, un cuarto de los contratos totales, 515.220, duró menos de una semana, mientras algo más de un tercio no llegó al mes.

En cuanto a la variable del sexo en las contrataciones, según se ha constatado, en Castellón, la gran mayoría de los contratos de interinidad son firmados por mujeres. Ello se debe, básicamente al objeto de este tipo de contratos ya que, según la normativa (art. 4 RD 2720/1998), los contratos de interinidad tienen por objeto sustituir a trabajadores de forma temporal, debido a diferentes motivos como excedencias, permisos de maternidad y paternidad, jubilaciones parciales, una incapacidad temporal, etc. Esta discriminación laboral, unido a la brecha salarial es una cuestión que, desde la Administración Pública, debe ser revertida.

Resulta sorprendente que en España exista una contratación temporal causal y no se controle la causa. En la Oficina de Empleo, se registra el contrato, pero no controla la causa. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social se encuentra desbordada y suele actuar bajo denuncia. Ha de señalar que se, en cierto modo, solamente se controla esta temporalidad en las empresas que tienen representantes legales de los trabajadores, pero como las empresas españolas son tan pequeñas, el 93% no tienen representantes legales de los trabajadores, ello provoca, en consecuencia, que exista una contratación temporal causal que nadie controlaba.

Cada 100 contratos que se celebran 90 son temporales. Evidentemente la gran mayoría celebrados de forma fraudulenta encubriendo lo que deberían ser contratos indefinidos. Por lo tanto, resulta urgente controlar la causa, en la Oficina de Empleo, aumentando el número de Inspectores, etc. Igualmente, una opción puede ser eliminar la causalidad y adoptar otro modelo de contrato, como el anglosajón en el

que se limita porcentualmente el número de trabajadores con contratos temporales que puede tener una empresa en plantilla, de acuerdo con el número total de trabajadores que tengan en plantilla. Otra opción puede ser adoptar el contrato único, con una indemnización intermedia, 20, 25 días.

En suma, es conveniente adecuar el modelo de contratación y las indemnizaciones por despido en aras a mejorar la calidad del empleo en el actual mercado laboral.

Luego, que en España exista una altísima inseguridad laboral, entre otros motivos, se debe a la actual regulación del despido (arts. 49 a 56 del ET) tras las últimas reformas laborales (RD-Ley 3/2012 de 10 de Feb, Medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, Ley 3/2012, de 6 de julio y Dt 11 del ET) en la que la indemnización por despido improcedente para los contratos indefinidos es de 33 días por año trabajado, con un máximo de hasta 24 meses -antes de la reforma era de 45 y hasta un máximo de 42 meses-.

Por último, el nivel de paro sigue siendo muy preocupante, por lo que para que Castellón se recupere en este sentido es conveniente un mayor esfuerzo por parte de los agentes sociales (empresarios, sindicatos y gobierno).

BIBLIOGRAFÍA

Aguilar, E. (11 junio de 2018). *La cifra de contratos que pasan de temporales a fijos aumenta un 32%*. Obtenido a fecha de 18 de agosto de 2018 de [elperiodicomediterraneo.com](http://www.elperiodicomediterraneo.com):

http://www.elperiodicomediterraneo.com/noticias/castellon/cifra-contratos-pasan-temporales-fijos-aumenta-32_1152801.html

Aguilar, E. (29 enero de 2018). *La industria remonta en Castellón y genera 2.349 empleos en un año*. Obtenido a fecha de 18 de agosto de 2018 de [elperiodicomediterraneo.com](http://www.elperiodicomediterraneo.com):

http://www.elperiodicomediterraneo.com/noticias/temadia/industria-remonta-castellon-genera-2-349-empleos-ano_1124407.html

Ayuntamiento de Castellón (2018). *Plan estratégico de empleo de Castellón de la Plana 2016 - 2019*. Obtenido a fecha de 18 de agosto de 2018 de [castello.es](http://www.castello.es):

http://www.castello.es/web20/archivos/menu2/622/Plan_Estrategico_2016_2019.pdf

Cámara de Comercio de Castellón (2016). *Apuntes sobre la Economía Castellonense*. Obtenido a fecha de 18 de agosto de 2018 de:

http://www.mcrit.com/euram/documents/docscastello/apuntes_economia.pdf

Francis Lefebvre (redacción. 2017). *Memento Práctico Contrato de Trabajo*. Madrid, España. Lefebvre-El Derecho, S.A.

Felgueroso, F., García-Pérez, J.I. y Marcel, J. (12 de marzo de 2018). *Precariedad 2.0: contratos indefinidos, pero no eternos*. Obtenido a fecha de 14 de agosto de 2018 de invertia.com:

<http://nadaesgratis.es/felgueroso/precariedad-2-0-contratos-indefinidos-pero-no-eternos>

García, Y., (25 enero 2018). *España cierra 2017 con casi un millón de ninis menos: su cifra más baja en diez años*. *El Economista*. Obtenido a fecha de 15 de agosto de 2018 de [eleconomista.es](http://www.economista.es):

<http://www.economista.es/indicadores-espana/noticias/8891506/01/18/Espana-cierra-2017-con-mas-de-un-millon-de-ninis-menos-su-cifra-mas-baja-en-diez-anos.html>

Gómez, M.V. (4 enero 2018). *Casi 20 millones de contratos temporales en un solo año*. *Diario El País*. Obtenido a fecha de 15 de agosto de 2018 de elpais.com:

https://elpais.com/economia/2018/01/03/actualidad/1515009138_248317.html

- Inspección de Trabajo y Seguridad Social (abril de 2018). *Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2018-2020*. Obtenido a fecha de 3 de agosto de 2018 de empleo.gob.es: http://www.empleo.gob.es/itss/web/Documentos/ORGANISMO_ESTATAL/Doc_Organismo/Plan_Estrat_formato.pdf
- Invertia (redacción. 4 de junio de 2013). *Recesión o depresión... ¿cómo es de profunda la crisis española?* Obtenido a fecha de 2 de agosto de 2018 de invertia.com: <https://www.invertia.com/es/-/recesion-o-depresion-como-es-de-profunda-la-crisis-espanola->
- Loentiendo.com (redacción, 2018). *¿En qué consiste el Real Decreto 997/2008 para combatir la figura del falso autónomo?* Obtenido a fecha de 14 de agosto de 2018 de invertia.com: <https://loentiendo.com/plan-contra-falsos-autonomos/>
- Maqueda, A. (11 junio 2018). *Solo el 8% de los contratos temporales en España se convierten en fijos*. Diario El País. Obtenido a fecha de 15 de agosto de 2018 de elpais.com: https://elpais.com/economia/2018/06/10/actualidad/1528654932_631667.html
- Martínez, L. (18 diciembre de 2017). *La Inspección de Trabajo concluye que los 'riders' de Deliveroo son falsos autónomos*. Obtenido a fecha de 3 de agosto de 2018 de eldiario.es: https://www.eldiario.es/cv/Inspeccion-Trabajo-Deliveroo-Seguridad-Social_0_719878287.html
- Mercader, J.R. (2015). *Lecciones de Derecho del Trabajo*. Valencia, España. Tirant lo Blanch.
- Ninet, J.I. y Vicente, A. (2016). *Derecho del Trabajo. Manual Universitario*. Madrid, España. Thomson Reuters Aranzadi.
- Nuevatribuna.es (redacción. 11 agosto de 2018). *Más de la mitad de los jóvenes españoles están abocados a empleos basura*. Obtenido a fecha de 15 de agosto de 2018 de nuevatribuna.es: <https://www.nuevatribuna.es/articulo/economia-social/jovenes-explotacion-laboral/20180811102553154746.html>
- Olías, L. (26 enero de 2018). *La Inspección de Trabajo arremete de nuevo contra el modelo laboral de Deliveroo con sus 'riders'*. Obtenido a fecha de 3 de agosto de 2018 de eldiario.es: https://www.eldiario.es/economia/Inspeccion-Trabajo-concluir-Deliveroo-autonomos_0_733526775.html
- Padigital (redacción. 2017). *Autónomo dependiente y falso autónomo: ¿qué diferencias hay?* Obtenido a fecha de 3 de agosto de 2018 de padigital.es:

<https://www.padigital.es/autonomos/autonomo-dependiente-y-falso-autonomo-que-diferencias-hay.html>

Pelares, E. (1912). *Historia de Castellón y Geografía de su Provincia*. Castellón. Ed. Imp. de J. Forcada.

Sier, J. (27 mayo 2016). *Deliveroo app has mouth-watering potential but doesn't always ... deliver*. Obtenido a fecha de 15 de agosto de 2018 de Financial Review: <https://www.afr.com/technology/apps/reviews/deliveroo-app-has-mouthwatering-potential-but-doesnt-always--deliver-20160525-gp377x>

Tirant lo Blanch. *Esquemas del Derecho del Trabajo I*. Obtenidos a fecha de 3 de agosto de 2018 de www.tirantonline.com

Tönnies, F. (1927). *Desarrollo de la cuestión social*. Barcelona, España. Editorial Labor, S.A.

Normativa referenciada

Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo.

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Real Decreto 997/2018, de 3 de agosto, por el que se modifica el Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 84/1996, de 26 de enero.

Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada.

Real Decreto 1796/2010, de 30 de diciembre, por el que se regulan las agencias de colocación.

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.

Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal.

Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Real Decreto 417/2015, de 29 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de las empresas de trabajo temporal.

Bases de datos utilizadas

ARGOS. Datos estadísticos Trabajo. Obtenido a fecha de 19 de agosto de 2018 de argos.gva:http://www.argos.gva.es/bdmun/pls/argos_mun/DMEDB_PROVDAT_OSINDICADORES.Dibujapagina?aNProvId=12&aNIndicador=3&aVLengua=c

DIRCE-INE. Directorio Central de Empresas.
<http://www.ine.es/dynt3/inebase/es/index.htm?padre=51&dh=1>

INE. Instituto Nacional de Estadística. <http://www.ine.es>

RANDSTAD. Informe trimestral del mercado de trabajo 2017 agosto
<https://research.randstad.es/wp-content/uploads/2017/08/InformetrimestralT22017.pdf>

SEPE *Observatorio de las Ocupaciones Informe del Mercado de Trabajo de Castellón 2014 (datos 2013)*. Obtenido a fecha de 18 de agosto de 2018 de sepe.es:
http://www.sepe.es/contenidos/observatorio/mercado_trabajo/2356-1.pdf

SEPE *Observatorio de las Ocupaciones Informe del Mercado de Trabajo de Castellón 2016 (datos 2015)*. Obtenido a fecha de 18 de agosto de 2018 de sepe.es:
http://www.sepe.es/contenidos/observatorio/mercado_trabajo/2657-1.pdf

SEPE *Observatorio de las Ocupaciones Informe del Mercado de Trabajo de Castellón 2017 (datos 2016)*. Obtenido a fecha de 18 de agosto de 2018 de sepe.es:
https://www.sepe.es/contenidos/observatorio/mercado_trabajo/2749-1.pdf

SEPE *Observatorio de las Ocupaciones Informe del Mercado de Trabajo de Castellón 2018 (datos 2017)*. Obtenido a fecha de 18 de agosto de 2018 de sepe.es:
https://www.sepe.es/contenidos/observatorio/mercado_trabajo/3031-1.pdf

SEPE *Observatorio de las Ocupaciones Informe del Mercado de Trabajo de Castellón. Mujeres, Mayores de 45 años, Jóvenes menores de 30 años, Extranjeros y Personas con discapacidad (datos 2018)*. Obtenido a fecha de 18 de agosto de 2018 de sepe.es:
https://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/observatorio/informes_mt/p

[or_colectivos/pdf/CASTELLON_Informe_mercado_de_trabajo_de_colectivos_2018.pdf](#)