

TEMPORALES DE POR VIDA, PARCHE Y NO SOLUCIÓN

CARMEN SÁNCHEZ-SILVA

El Gobierno da vía libre al encadenamiento de contratos, en **un bandazo** sobre sus objetivos de hace un año

El temor a una extinción masiva de contratos lleva a ahondar en un mercado de trabajo dual

Atentos. ¿Qué es lo que tienen en común estas dos afirmaciones? "Preferimos tener a un trabajador temporal antes que a un parado" y "limitar la contratación temporal no daña el empleo". Aunque sean una cosa y su contraria, ambas frases han sido pronunciadas por un ministro de Trabajo. Y los dos eran del Gobierno de Rodríguez Zapatero.

La primera sentencia salió de los labios de Valeriano Gómez, tras el Consejo de Ministros Extraordinario que aprobaba la supresión hasta 2013 de la norma que obliga a que los contratos temporales se transformen en fijos tras dos años de vigencia.

Y la otra, la segunda, es anterior. La pronunció su predecesor, Celestino Corbacho, cuando hace un año y dos meses se aprobó la reforma laboral cuya prioridad era "reducir la dualidad, segmentación y temporalidad de contratación", para lo cual se "restringe el encadenamiento de contratos y se pone un tope de tres años a los de obra y servicio" (las dos modalidades más extendidas y, hasta entonces, sin límite temporal de duración), según el otrora ministro de Trabajo.

Hace un año, el objetivo era corregir la desigualdad de protección entre el empleo indefinido y el temporal, y los economistas proponían incluso un contrato único. Ni tan fijo ni tan precario. Al final, tras una reforma laboral que no satisfizo a ninguna de las partes, se deja vía libre a la temporalidad. Medida de emergencia, pero no solución estructural.

"Después de que todos los interlocutores sociales parecían haber entendido que uno de los grandes males del mercado laboral español era la dualidad contractual y que había que recortar la temporalidad, viene el Gobierno con estas medidas que solo redundarán en una **mayor precariedad para los jóvenes**, que son a los que el desempleo está atacando con mayor virulencia", manifiesta sorprendida la catedrática de Economía de la Universidad del País Vasco, Sara de la Rica, autora del observatorio laboral de la crisis de la Fundación de Estudios Aplicados (Fedea).

Tal barómetro no refleja en absoluto, igual que los datos oficiales, que un año después de la reforma laboral en nuestro mercado de trabajo se haya reducido la dualidad. Más bien al contrario. **Hace un año, los empleados temporales rondaban el 25% del total de trabajadores españoles. El resto eran indefinidos. Hoy los temporales ya superan el 25,5%**. Eso a pesar de que el mercado laboral ha menguado, con cerca de cinco millones de personas en el paro, un millón más que entonces.

Puede que por eso el decreto de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, que entró en vigor, se justifique así: "En la actual coyuntura la regla, lejos de fomentar la contratación indefinida, puede estar produciendo efectos indeseados de no renovación de contratos temporales y afectando negativamente al mantenimiento del empleo".

"El Gobierno teme el aumento del paro que se le viene encima. Tiene la certeza de que los empresarios no van a convertir contratos temporales en indefinidos en la situación actual y, en consecuencia, tiene miedo a que muchos temporales sean despedidos si no se les permite el encadenamiento (casi infinito) de contratos temporales", opina De la Rica.

"El momento es delicado desde el punto de vista de la contratación. **La supresión del límite a la concatenación de contratos no va a incentivar el empleo, pero sí va a mantener trabajos temporales que estaban próximos a su vencimiento.** El otoño va a ser muy duro", apoya Santiago Soler, secretario general de Adecco.

Lo cierto es que, tanto antes como ahora, los contratos temporales son un caladero de irregularidades, precisamente uno de los problemas que pretendía erradicar la reforma laboral. Las empresas no se atreven, con la crisis económica sin despejar y la falta de confianza en el futuro, a convertir a los temporales en fijos cuando llega el momento. Si les transforman en indefinidos, en caso de despido, la tarifa sube considerablemente. Les obliga a 33 días de indemnización por año trabajado.

María, nombre figurado de la empleada de una empresa de servicios que trabaja para Renfe que prefiere mantener su anonimato, es un ejemplo. A sus 32 años, está a punto de cumplir tres años de antigüedad. Desde entonces, su empleador le ha hecho contratos por obra de tres meses, de seis,

de sustitución por excedencia, por baja maternal... La ha despedido para luego contratarla y así dejar de pagarle las vacaciones... "No llevo la cuenta de todos los contratos que me han hecho, mientras compañeros que entraron a la vez que yo ya están fijos", dice. Pero esa inseguridad le pesa menos que la del paro. Coincide con Valeriano Gómez: "Prefiero estar como temporal a estar parada". María reconoce que la norma aprobada por el Gobierno ha sido **un jarro de agua fría. "Es decepcionante. Ahora sé que cuando me venza el contrato, me espera otro temporal. La nueva ley es el libre albedrío para las empresas"**, afirma.

Mario, otro nombre figurado, de 36 años, lleva 11 contratado por obra y los seis últimos para una misma empresa del sector audiovisual que le contrata y le despide cuando están a punto de vencer los dos años por los cuales pasaría a ser indefinido en su compañía. Él considera que la norma le va a afectar de dos maneras: "Voy a tener trabajo porque la empresa no tendrá que despedirme y dejarme seis meses en el paro antes de volverme a contratar para cumplir la norma, cuando tiene trabajo que encargarme. Pero **no sé si a los 67 años podré percibir la pensión de jubilación puesto que, aunque haya trabajado como un empleado fijo, he cotizado mucho menos**". Tiene pocas perspectivas de abandonar las filas del empleo temporal. La otra alternativa, dice, es empezar de cero en un empleo sin cualificación y con un **sueldo de 800 euros mensuales**.

"A las compañías la supresión del encadenamiento nos da mayor flexibilidad", mantiene José Luis Rodríguez, director de recursos humanos de Qualytel Arvato, una empresa de servicios de atención telefónica del Grupo Bertelsmann, que emplea a 5.500 trabajadores, de los cuales solo el 35% son indefinidos. "Pero las reformas laborales tienen que pensarse en profundidad. **No deben basarse en el despido o la contratación precaria**", sostiene.

Para Salvador del Rey, catedrático de Derecho del Trabajo y presidente del Instituto Internacional Cuatrecasas, además de asesor de la CEOE durante el diálogo social, que el Gobierno haya decidido suspender los límites a la contratación temporal, lanzar un nuevo contrato de formación y aprendizaje y fomentar el contrato de fomento de la contratación indefinida (solo un 0,8% de los contratos que se han efectuado este año, cuando **los temporales representan el 91%**, según CC OO), son iniciativas que van en la buena dirección. Aunque, al aprobarse individualmente, tendrán una eficacia limitada. "El segundo problema es que, en vez de realizar un cambio sistemático y global, se modifican las normas una y otra vez, con el consiguiente desconcierto para las empresas y sus gestores de los departamentos de recursos humanos", añade.

Del Rey considera que el propósito de reducir la temporalidad "no se ha conseguido con la reforma y el Gobierno está seguro de que, si va a haber contratación de aquí a final de año, esta será temporal, con lo que prefiere intentar que la realidad sea legal en vez de ilegal. Ahora corremos el riesgo de pasar a un sistema con un índice desproporcionado de contratación temporal", agrega.

Del Rey y Soler están de acuerdo en que el nuevo contrato para la formación y el aprendizaje puede hacerse un hueco en el mercado laboral español y reintroducir en el empleo a jóvenes no cualificados a los que la construcción cobijó durante el boom y luego relegó al paro. Un convenio destinado a personas entre 16 y 25 años, pero que para iniciar su andadura el Gobierno ha preferido ampliarlo temporalmente (también hasta 2013) hasta los 30 años.

No es la versión que consideran los sindicatos, que una vez más han acusado al Gobierno de precarizar el empleo. "La duración máxima del contrato es excesiva. Al concluir su periodo formativo estos trabajadores tendrían 33 años. Con él se va a limitar la posibilidad de acceder a contratos estables a una gran cantidad de personas", recoge CC OO en su análisis de la norma recién aprobada, en la que su mayor crítica se la lleva la concatenación de contratos temporales: **"Resulta chocante que para promover la estabilidad en el empleo se permita el encadenamiento de contratos temporales. Es decir, que para que haya más contratos indefinidos, se posibilite que un trabajador desempeñe de forma temporal un mismo trabajo durante más tiempo"**.

¿Cómo erradicar la tendencia creciente del trabajo eventual? Los expertos lo tienen claro. "Con una alternativa real al contrato temporal. Con un contrato indefinido nuevo cuyo coste del despido sea mucho más barato que el actual (**¿MÁS TODAVÍA?**), pero que permita a los jóvenes ser contratados de modo fijo sin estar necesariamente abocados al despido, como están actualmente los empleados temporales", manifiesta la catedrática de la Universidad del País Vasco.

Salvador del Rey es de la misma opinión: "Necesitamos un contrato indefinido que dé seguridad a la empresa (**ESO SOBRE TODO**). Un contrato directo. No como el de fomento de la contratación indefinida, que genera problemas de gestión en las compañías, puesto que a los empleados altamente cualificados a los que se les ofrece lo rechazan por ser de segunda categoría respecto al empleado indefinido ordinario. Hay que unificar el contrato indefinido en uno solo".