

Tirada: 286.645	ABCEMPRESA	Superficie: 686 cm²	
Difusión: 208.125		Ocupación: 100%	
(O.J.D)	Nacional	Valor: 27.544,00 €	
Audiencia: 728.437	Economía	Página: 8	
(E.G.M)	2ª Edición		
Ref: 8003579	Semanal		
	20/11/2016		1 / 2

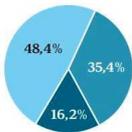
EMPRESA Coyuntura

8

Uso del empleo temporal por las empresas

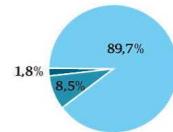
■ No usa ■ Uso regular ■ Uso intensivo

España

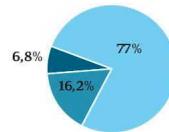


Noruega

País que menos usa esta modalidad

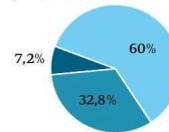


UE



Mundo

Economías desarrolladas y en transición



Razones por las que los jóvenes trabajan de forma temporal en España



FUENTE: Eurostat y OIT

Empleo Informe de la OIT

Temporalidad, el rasgo permanente del mercado de trabajo español

► La rigidez normativa y un modelo productivo basado en los servicios perpetúan esa figura de contratación

FERNANDO PÉREZ

Contratos eventuales, subcontratación, jornadas a tiempo parcial, contrataciones por apenas unas horas, los falsos autónomos... Las «formas atípicas» de empleo se consolidan como la «nueva normalidad» en el mercado laboral mundial. O al menos esa es la conclusión de un informe de la OIT hecho público esta misma semana. El organismo dependiente de la ONU asegura que este tipo de figuras laborales, a pesar de que pueden facilitar el acceso a un primer empleo, son malas para los trabajadores, porque generalmente implican menos derechos y peores salarios, pero también para la empresa, porque cercenan su capacidad innovadora y atentan su competitividad a largo plazo. En definitiva, y siempre según la OIT, son pan para hoy y hambre para mañana.

El modelo más recurrente, la reina indiscutible de estas «figuras atípicas», es la temporalidad, que en los 150 países analizados alcanza un 11% del total de ocupados. Y en ese terreno, España encabeza el pelotón junto a Mongolia y Perú, con más de un 25%. Las cifras de la última EPA no desmienten a las de la OIT. La tasa de temporalidad creció 1,23 puntos entre junio y septiembre, situándose en el 26,96%, el porcentaje más elevado desde finales de 2008, cuando se movía por encima 30%. De forma para-

dójica, la crisis redujo la temporalidad porque la destrucción de empleo se cebó inicialmente en ese tipo de contratos. Pero inmersos de nuevo en la recuperación, el número de asalariados temporales vuela a instalarse en un constante suma y sigue: 4.153.300 trabajadores.

Los expertos coinciden en que las causas de la elevada temporalidad son varias. Una economía cimentada en sectores muy ligados a la estacionalidad, un mercado laboral más rígido que el de los países de nuestro entorno, un contexto macroeconómico que aún sigue ofreciendo dudas al empleador, el reducido tamaño de nuestro parque empresarial... «En un momento en el que nos

estamos recuperando económicamente, el empresario tiende a aumentar los contratos temporales por miedo a que esa situación no se consolide», asegura Sandalio Gómez, profesor emérito de Dirección de Personas en las Organizaciones del IESE Business School. Sin embargo, este experto considera que la verdadera razón de la elevada tempo-

Los expertos apuntan a la «mochila» austriaca o el contrato único como posibles soluciones

ralidad «es la dificultad para despedir en un contrato indefinido y el elevado coste de la indemnización. Que se conceda un despido procedente conlleva un proceso administrativo y legal muy complicado. Y en el caso del improcedente, el coste de la indemnización es el más alto de los países de Europa».

Este experto en el mercado de trabajo subraya que todas las reformas laborales recientes han intentado controlar la temporalidad sin éxito. «Hay que preguntarse por qué, y a mi juicio la única forma de reducirla es rebajar el coste de la indemnización por despido improcedente. Esto, desde luego, debe plantearse a partir de una negociación entre políticos y agentes sociales. Hay que sentarse, buscar soluciones y ofrecer alternativas», asegura Sandalio Gómez. El profesor del IESE menciona, por ejemplo, la «mochila» austriaca: un fondo en el que el empresario va provisionando un determinado tanto por ciento del sueldo del trabajador, y que este puede cobrar en caso de despido o marcha voluntaria de la empresa. O conservar a lo largo de toda su vida laboral hasta la jubilación.

«Demasiada diferencia»

En España, rescindir un contrato temporal supone una indemnización de 12 días por año trabajado. El indefinido pasó de 45 a 33 días tras la última reforma laboral. Gayle Allard, economista de IE Business School, coincide en que «la diferencia entre contratar a un empleado temporal y a un fijo sigue siendo muchísima en España. Llevamos ya muchos años hablando del contrato único, pero creo que es la única forma de borrar esa diferencia». Sandalio Gómez, sin embargo, plantea que esta figura contractual «es una forma de bajar el coste de la indemnización sin acabar de decirlo abiertamente».

Jordi García Viña, director del departamento de Relaciones Laborales de CEOE, explica que, desde la primera norma laboral aprobada en España, en 1926, la apuesta legislativa ha sido por la temporalidad. Una tendencia que se

Hacia un futuro «freelance»

Gayle Allard, economista del IE Business School, observa que las relaciones laborales a nivel mundial están mutando hacia un paso más allá de la temporalidad:



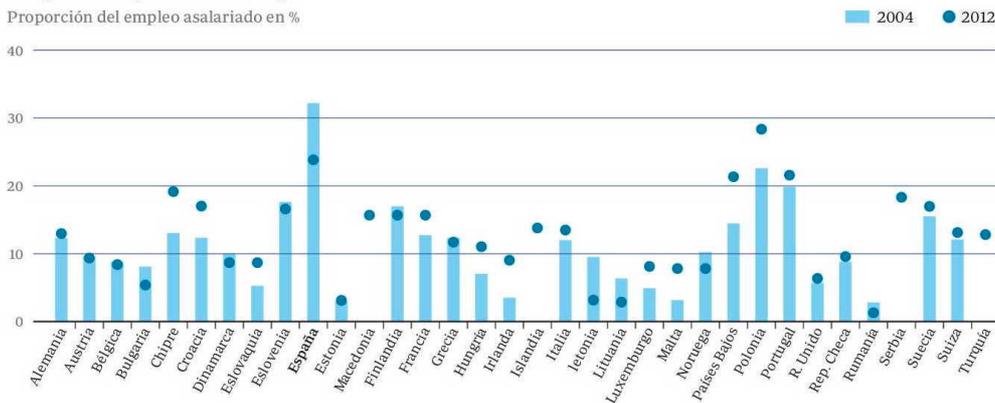
la generalización del «freelance», del trabajador autónomo que ofrece sus servicios a terceros. «Estamos volviendo a un mercado laboral parecido al que existía antes de la industrialización, un mercado en el que el trabajador fabrica o hace lo que sabe hacer y se queda con los beneficios, pero tiene menos seguridad». En todo caso, Allard advierte del fraude que supone la figura del falso autónomo dentro de las

empresas, una práctica que afecta especialmente a los trabajadores jóvenes. Es «algo que hay que atajar de raíz», asegura, y también el uso de contratos temporales para necesidades permanentes. Sin embargo, Jordi García Viña, director del departamento de Relaciones Laborales de CEOE, matiza que «en muchas ocasiones se habla bastante de la elevada contratación temporal fraudulenta, pero los datos de la Inspección de Trabajo, que es la que cambia los contratos temporales por indefinidos, establecen que se convierten unos 6.000 contratos cada mes. Teniendo en cuenta que en España se formalizan alrededor de 1.800.000 contratos mensuales, el porcentaje no parece tan elevado».

Tirada: 286.645	ABCEMPRESA		Superficie: 289 cm²	
Difusión: 208.125			Ocupación: 42.11%	
(O.J.D)	Nacional	Semanal	Valor: 11.595,20 €	2 / 2
Audiencia: 728.437	Economía		Página: 9	
(E.G.M)	2^a Edición	20/11/2016		
Ref: 8003579				

Empleo temporal en Europa

Proporción del empleo asalariado en %



rompió en los años 70 del siglo pasado, pero que se retomó e intensificó en el año 84, cuando el Gobierno de Felipe González promulgó la ley 32/84, que generalizaba los contratos temporales. Y esa tendencia se mantiene porque, más allá de la foto fija, el análisis de los datos de las nuevas contrataciones que ofrece el Ministerio de Empleo cada mes revela que los contratos indefinidos no llegan a un 10% (en los años 2007-2008, ese porcentaje estaba en torno al 12%).

García Viña apunta que buena parte del empleo temporal se debe a que las necesidades de las empresas así lo exi-

gen. Recuerda que España tiene un tipo de actividad económica que en muchos aspectos es temporal, pero también estacional, como es el caso de la agricultura y todos los sectores relacionados con ella. Sobre el marco legal, considera que «la regulación que tenemos con respecto al resto de países europeos es muy parecida. De alguna manera el único elemento que nos diferencia de manera significativa es el coste de la indemnización de los contratos indefinidos. No quiere decir que esa sea la causa o el único motivo de la temporalidad, pero es evidente que nos diferencia eso».

Respecto al aviso de la OIT de que la temporalidad puede ser perjudicial a largo plazo para la competitividad de las compañías, las opiniones son contrapuestas. «Hay mucha investigación sobre el tema, unos demuestran una

La OIT asegura que una elevada temporalidad lastra la competitividad de las empresas

cosa y otros la contraria, pero el consenso es que un trabajador más estable, de más antigüedad en la empresa tiende a ser más productivo, porque la empresa ha invertido en él. Existe una relación de seguridad y el empleado no tiene miedo a sugerir innovaciones. Esto es más significativo en las empresas de alta tecnología. El interés del empresario es retener a los trabajadores porque sus conocimientos no son fáciles de reemplazar», explica Gaye Allard.

Sin embargo, García Viña cree que las advertencias de la OIT son «puras opiniones. Yo estoy convencido de que las decisiones que toman las empresas son aquellas que necesitan».

Sandalio Gómez reconoce que «la contratación temporal es una solución coyuntural. No puedes estar continuamente recurriendo a la temporalidad para cubrir necesidades permanentes, porque es un fraude». Sin embargo, pide aparcarse las demagogias y asegura que no tiene sentido eliminar los contratos temporales si la empresa tiene ese tipo de necesidades. Y abre otro debate: «Si eliminamos el contrato temporal y no reducimos el indefinido, ¿qué va a pasar con los cuatro millones y medio de contratos temporales? ¿Pasarán todos a indefinidos o se reducirá la plantilla de temporales? Lo más normal sería lo segundo, con lo cual el impacto sobre el empleo puede ser tremendo. Me parece que esto merece una profunda reflexión».