

## EL RECUADRO

La temporalidad en España sí que es ciertamente resiliente desde hace años, sobre todo a su propia reforma, por ello, la UE considera que de una vez por todas deberíamos acometer su modificación.

A esa tarea debería responder la propuesta entregada por el Ministerio de Trabajo a los interlocutores sociales sobre reforma del mercado laboral, pero no es así, ya que solo pretende restringir las modalidades de contratación, limitando las causas de su uso a cuestiones testimoniales.

Las causas de la alta tasa de temporalidad son múltiples, la principal quizá sea la existencia de un modelo productivo estacional y cíclico, producto de décadas de políticas públicas orientadas a la desindustrialización, pero también se debe a la escasa flexibilidad del mercado laboral español y a la deficiente regulación de los despidos. No obstante, a pesar de todo ello, lo cierto es que además de tener sectores estacionales (turismo, hostelería o el agroalimentario) con un peso muy importante en el PIB, la temporalidad, sector por sector, es mayor en España que en los países de la eurozona, de forma que debemos corregir esa anomalía.

La tasa de temporalidad española se sitúa en el 25% y llega a casi duplicar la media de la UE (14%). Tasa que se eleva, nada menos, que al 30% en las Administraciones Públicas, por el uso sucesivo y abusivo de personal interino.

Una de las razones más urgentes para reformar la normativa laboral es que cuatro de cada diez jóvenes menores de 25 años están en paro en España, el 40,13%. Desempleo juvenil, precariedad y temporalidad lamentablemente van unidos, por lo que hay que revisar los contratos de formación.

La propuesta de Trabajo no es lo que necesitan las empresas. Mira al empresario como si fuera un defraudador y no un creador de empleo, sospecha de su proceder, presupone que las empresas realizan contratos en fraude de ley, parte de la consideración genérica de que el contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido y que sólo pueden realizarse contratos temporales "por razones de carácter productivo y organizativo", esto es, ante un aumento de la demanda que la empresa no pueda afrontar con su plantilla habitual o para sustituir a un trabajador, siempre y cuando se especifique a quién sustituye y porqué.

En ningún caso, según el documento gubernamental, podrán entenderse como causa productiva la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a campañas, de manera que no se podrá utilizar en sectores como la construcción, el agrario, la hostelería o el turismo, ya que es muy complicado hacer fijos a todos los trabajadores, debido a la duración temporal de la actividad o de las campañas. No se puede hacer fijos o fijos discontinuos a todos los trabajadores de estos sectores.

Tampoco se podría utilizar el contrato temporal para atender trabajos vinculados a la actividad normal y permanente de la empresa, ni para la realización de trabajos o tareas en el marco de una contrata, subcontrata o concesión administrativa.

Se pretende que si el contrato temporal obedece a razones productivas no dure más de 6 meses ampliables por negociación colectiva sectorial a un máximo de un año. Si el contrato es por razones organizativas, su duración se extiende hasta la reincorporación del trabajador sustituido. Ahora bien, si pasan 24 meses sin que haya habido reincorporación del trabajador sustituido, el trabajador contratado adquiere la condición de fijo.

También se prohíbe por razones organizativas la cobertura de vacantes, produciéndose la extinción del contrato solo por reincorporación del trabajador sustituido.

Adquirirán la condición de fijos aquellos que no hayan sido dado de alta en la Seguridad Social, los que no tengan contrato por escrito o si no se hubieran detallado las causas y las circunstancias de la contratación y la desconexión con la duración establecida.

Los trabajadores que en un período de 30 meses hubieran sido contratados durante más de 24 meses para el mismo o distinto puesto de trabajo mediante dos o más contratos, bien directamente o a través de una ETT, adquirirán la condición de fijos y también en supuestos de sucesión o subrogación.

Se quiere que el despido de los trabajadores temporales sea considerado nulo en vez de improcedente, sino está debidamente justificado o no se ha realizado por escrito y todo ello con independencia de la causa alegada por la empresa. La nulidad del despido implicará la readmisión inmediata con abono de los salarios dejados de percibir.

La propuesta del Ministerio de Trabajo restringe considerablemente las posibilidades de las empresas para acudir a la contratación temporal, limitando, como se ha dicho, las causas justificadas a solo dos supuestos: por razones organizativas ante picos de la demanda o por razones productivas, para cubrir bajas, lo cual va en contra de las necesidades de las empresas y dificulta la contratación de los trabajadores, sobre todo de los menos cualificados, obstaculizando la creación de empleo y fomentando el despido en un momento tan delicado como este.

En definitiva, no se pueden ignorar las necesidades del tejido empresarial y de los trabajadores, así como los factores estacionales propios de nuestra economía.

Intentar ahora solucionar vía contrato fijo discontinuo la contratación de carácter estructural, requeriría una mayor flexibilidad de éste, o bien otorgar un papel más activo a las ETT para que puedan cubrir mediante los contratos de puesta disposición las necesidades de corta duración. No es el momento de incrementar los costes de contratación, de las indemnizaciones y las cotizaciones sociales.

La lucha contra la temporalidad tiene que ser efectiva, atacando los casos concretos en los que se produzca fraude, pero sin obstaculizar la contratación. Es preciso, igualmente, reducir la dualidad laboral. Se pueden adoptar medidas para ello, por ejemplo, aumentar la indemnización de los despidos en la contratación fraudulenta, haciendo más caro el despido temporal ilegal que el despido fijo legal, desincentivando con ello el abuso de la temporalidad. Deben adoptarse medidas de flexibilidad interna.