

Emprendedores & EMPLEO

Expansión

¿Ha llegado el momento de decirle adiós al contrato fijo?

El trabajo para toda la vida tiene los días contados, pero la cuestión es si tiene fecha de caducidad el contrato indefinido. Los expertos apuestan por un futuro que pasa por la flexiseguridad.

Arancha Bustillo. Madrid

Jubilarse en la empresa que te contrató como becario es ya cosa del pasado. La crisis económica ha revolucionado muchos aspectos del mercado laboral, pero ¿también le habrá puesto fin al contrato indefinido?

Los expertos creen que no, aunque reconocen que el número de contratos fijos ha descendido en los últimos años. Gayle Allard, economista de IE Business School, asegura que “en España se valora mucho la seguridad”, y cree que “se seguirá incorporando ese criterio en la contratación”. Por eso mismo descarta que, pese a la crisis y la evolución del mercado de trabajo, se vaya a renunciar al contrato indefinido. Aún así, advierte que ahora “el trabajador tiene menos poder que nunca: existe una alta tasa de paro y, además, estamos en un mundo muy globalizado en el que hay muchos países con mano de obra barata que pueden sustituir a los españoles. Es un momento muy difícil”.

Temporalidad

No obstante, y como apunta Montse Rodríguez, directora legal nacional de asesoramiento laboral de BDO, “nadie va a renunciar a contratar fijo a un profesional que necesite”, a pesar de que ahora lo que está aumentando es la contratación de carácter temporal. Advierte, además, de que “la gran mayoría de los contratos temporales que se firman en España no se ajustan a Derecho”. Entonces, ¿estamos realmente ante una dualidad? La respuesta es afirmativa, aunque muchas de estas contrataciones por tiempo determinado deberían calificarse como una relación laboral fija.

Gloria Villar, asociada senior del área legal de Mercer, denuncia que a pesar de que la interpretación de la tempo-

La mayoría de los contratos por tiempo determinado no se ajustan a Derecho



Aunque el trabajo para siempre se acabó, los contratos indefinidos seguirán existiendo.

ralidad en España es muy estricta, “la inmensa mayoría de los contratos de tiempo determinado o por obra no cumplen con los requisitos establecidos. Además, el 90% de estos trabajadores hacen labores distintas de aquellas para las que estaban contratados, por lo que, en términos legales, pasarían directamente a ser considerados como indefinidos”. Si se contrata a alguien bajo la condición de obra se supone que es porque va a realizar una función diferente de la considerada como habitual de esa organización. “Otra cuestión es la contratación de empleados de refuerzo para temporadas determinadas, como pueden ser los

Los expertos apuestan por que la tendencia pase por la flexibilidad contractual

periodos de rebajas”, puntualiza la experta.

Luis Pérez, director de relaciones institucionales en Randstad, cree que es evidente que la contratación fija en los últimos meses “ha ido disminuyendo”, y asegura que si se compara con otros países del entorno, “España sale perdiendo, pues es de los que menos contratación indefinida realiza, quizá por su falta de flexibilidad”. Por eso mismo, Pérez apuesta por buscar fór-

mulas de elasticidad que se adapten a las necesidades tanto de los profesionales como de las empresas.

Contrato único

Una de ellas es la del contrato único. Al menos para Allard, que defiende que “esta modalidad supondría un coste por despido similar con el que ahora cuenta el contrato normal –20 días por año trabajado– con un límite razonable; con las mismas condiciones para todos y un periodo de prueba inicial. De esta manera, se eliminarían los múltiples formatos contractuales que ahora existen y simplificaría bastante el enmarañado mercado laboral, dando la

misma protección a todo el mundo”. La economista de IE Business School señala que “si en España se valora tanto la seguridad laboral, no tiene sentido ni ética concedérsela a unos (fijos) y negársela a otros (temporales)”.

Raúl García, socio responsable del departamento de derecho laboral de EY Abogados, no está de acuerdo y considera que el contrato único choca directamente con el marco jurídico de los convenios internacionales que España tiene suscritos en materia de contratación. García apuesta por una flexibilización contractual y cree que el contrato parcial seguirá siendo, por un tiempo, el motor del mercado laboral español. No cree que el contrato indefinido vaya a desaparecer.

Autónomos

Lo que sí están haciendo algunas compañías es contratar autónomos. Algo que, sin embargo, “es fraudulento si se hace para ocupar una posición laboral”, asegura Montse Rodríguez.

Villar advierte de que las empresas corren un gran riesgo al poner en práctica esta fórmula, pues “se exponen a una posible demanda por parte del profesional que tenían contratado bajo esa modalidad. Y si éste gana, la organización debe abonarle, con carácter retroactivo, todas las cotizaciones a la Seguridad Social y hacerse cargo de una multa”.

La maraña contractual

● **Contrato indefinido.** Se firma sin establecer límites de tiempos. Puede celebrarse a jornada completa, parcial o para la prestación de servicios fijos discontinuos.

● **Contrato temporal.** Tiene por objeto el establecimiento de una relación laboral entre empresario y el trabajador por un tiempo determinado. Se formalizará por escrito, y sólo verbalmente cuando la situación sea por circunstancias de la producción y la duración sea menor a cuatro semanas y a jornada completa.

● **Contrato para la formación y el aprendizaje.** Se configura como un instrumento destinado a favorecer la inserción laboral y la formación de los jóvenes en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida.

● **Contrato en prácticas.** Tiene por objeto la obtención por parte del trabajador de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados. Podrá concentrarse en aquellos que cuenten con un título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo.

Fuente: Guía de contratos, elaborada por el Servicio Público de Empleo Estatal

Indefinidos... ¿en extinción?

El mercado laboral español parece estar saliendo, poco a poco, de un coma inducido por una crisis que ha dejado a más de seis millones de personas en el paro. Sin embargo, la mayoría de contratos que se están firmando hoy son de carácter temporal. Algo que nos plantea una duda, ¿estamos asistiendo al fin del contrato fijo? La respuesta es no. Sin embargo, lo que sí es cierto es que el trabajo para toda la vida ha desaparecido, y ahora cualquier profesional debe estar preparado para trabajar en diferentes empresas e, incluso, en distintos sectores a lo largo de su vida laboral. Luis Pérez, director de relaciones institucionales de Randstad, y Raúl García González, socio responsable del departamento de derecho laboral de EY Abogados, nos cuentan hacia dónde se dirige el mercado laboral y cuáles son los contratos que nos esperan en el futuro a corto y medio plazo.



Hoy en **EmpleaTV**
La contratación,
a debate
Expansion.com