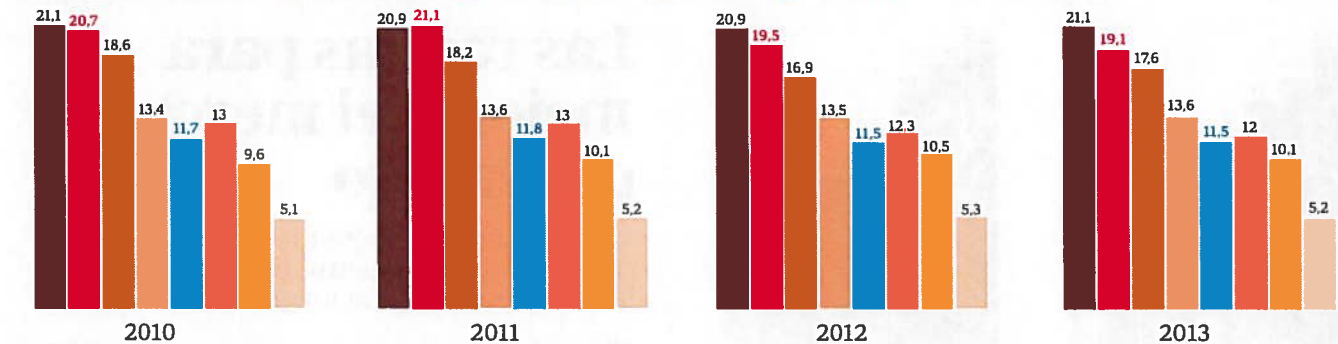




▶ 29 Diciembre, 2016

## Temporalidad del empleo en Europa

En porcentaje total de empleados ■ Polonia ■ España ■ Portugal ■ Francia ■ Media UE-28 ■ Alemania ■ Italia ■ Reino Unido



Fuente: Eurostat

# Jueces, abogados y economistas avalan la reforma laboral, pero piden ir más allá

▶ Firman un documento en el que avisan de la temporalidad abusiva y reclaman un pacto político para afrontar cambios legales

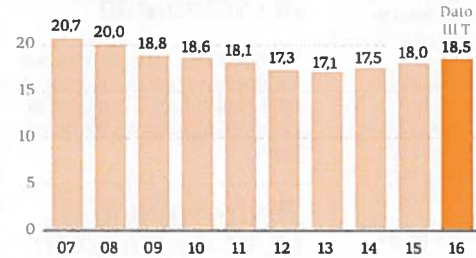
SUSANA ALCELAY  
 MADRID

Medidas para frenar el uso de la contratación temporal irregular, incluidas sanciones, aplicar la «mochila austriaca» o revisar los estímulos a la contratación. Son recomendaciones incluidas en el documento que han elaborado destacados expertos del mundo del derecho del Trabajo bajo el paraguas de la Fundación para la Investigación sobre el Derecho y la Empresa (FIDE). Magistrados, abogados laboristas, inspectores de Trabajo y responsables de recursos humanos de las principales empresas del país alertan sobre algunas disfunciones del mercado de trabajo, aunque respaldan los pilares de la reforma laboral de 2012. Una norma que los partidos de izquierda ponen en cuestión, pero que ha permitido recuperar más de un millón de empleos desde la crisis y recortar el paro desde tasas cercanas al 26% hasta el 18,9%.

Los firmantes de documento «Por un nuevo marco legislativo laboral» abogan por un gran pacto político para acometer nuevos cambios. «La necesidad de una regulación legal -afirma- no se plantea como otra reforma laboral más, vinculada a determinada opción política y ligada a su suerte en cada cambio de legislatura o en cada cambio de color político del gobierno». Explican que en ese pacto legal los interlocutores sociales «han de asumir el

## Número de ocupados

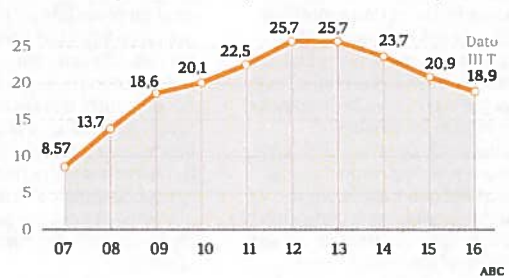
En millones de trabajadores (IV Trimestre de cada año)



Fuente: INE

## Tasa de paro

En % sobre la población activa (IV Trimestre de cada año)



ABC

papel protagonista, prioritario para la eficacia de la ordenación legal».

Respecto a los contratos temporales señalan que la ley debe asegurar fórmulas causales en atención a las necesidades coyunturales de las empresas, y de los contratos formativos, eliminando los fórmulas de carácter temporal, «acausal, precarias, inciertas y de coste no precisamente inferior al que resultaría del devenir tradicional que espera a un contrato indefinido». Refleja el documento que «ni la estacionalidad ni la especialización productiva española justifican el alto número de contratos temporales, de muy escasa duración en un elevado porcentaje, ni el uso abusivo de encadenamiento de contratos».

El trabajo ha sido coordinado por María Emilia Casas, expresidenta del

Tribunal Constitucional y entre los que lo rubrican hay magistrados (Jordi Agustí Juliá, Ricardo Bodas, Fernando Salinas, Fernando Valdés o Rosa María Virolés); abogados laboristas (Carlos de la Torre García, de Baker & McKenzie, Román Gil, de Sagardoy Abogados y Fernando Moreno, consejero de Arinsa); responsables laborales de empresas como El Corte Inglés, Iberia, Correos, Seat o Bankia. También han participado técnicos de la CEOE, UGT y CC.OO.

Los expertos destacan la «incoherencia» que provoca la contratación temporal en el sector público, a la vez que avisan de la falta de eficacia que han tenido los incentivos a la contratación estable. «Los estímulos a la estabilidad contractual son inadecuados, están mal repartidos y funcionan

mal». Duro es su mensaje sobre la contrataciones y subcontratas, incluidas las que realizan las multinacionales. Afirman que la regulación de este tipo de trabajo «ha de basarse en razones de especialización productiva, evitando su utilización como mecanismo de "dumping" social».

## Negociación colectiva

Sostienen que una herramienta útil para acabar con el uso excesivo de la contratación temporal es la negociación colectiva mediante la fijación de un número o proporción de contratos temporales y la concreción de las causas legales. Y, en este sentido, se considera prioritaria la recuperación de la autonomía de la negociación colectiva, con la finalidad de que mantenga altos índices de cobertura de las condiciones de trabajo, con potenciación de los acuerdos marco.

Su conclusión es que el alto grado de «temporalidad y rotación irregulares» tiene «consecuencias perjudiciales» para la calidad del trabajo, la formación y los derechos de los trabajadores, así como para la mejora de la productividad y competitividad de la economía y de las empresas.

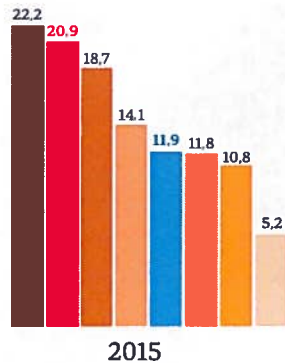
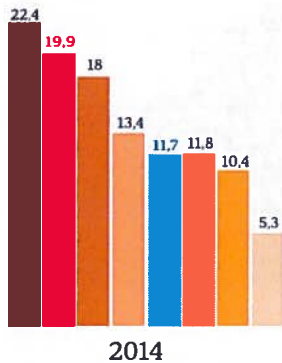
Los autores del informe también realizan recomendaciones respecto al despido. Aseguran que siempre debe es-

## Expertos de gran prestigio

El trabajo ha sido coordinado por María Emilia Casas, expresidenta del Constitucional, y en él han participado grandes expertos en el mercado laboral

## Reformas duraderas

Los autores del documento instan a realizar cambios estables en la legislación que no dependan del color político del gobierno de turno



ABC

### ¿En qué consiste la mochila austriaca?

Es una fórmula que está en vigor en Austria desde 2003 y que consiste en una especie de hucha o colchón para cada trabajador que se nutre con las aportaciones de las empresas en las que ha trabajado. Si cambia de empleo, no perderá lo acumulado en el fondo. En caso de que sea despedido antes, la cantidad acumulada en su hucha serviría para compensar su despido. Si al final de su vida laboral el fondo es positivo, el fondo acumulado serviría para completar su pensión.

tar bajo el control judicial y piden que la ley clarifique los supuestos de nulidad, más allá de los lesivos de derechos fundamentales de los trabajadores. No cuestionan las medidas incluidas en la reforma laboral, como la supresión de la autorización administrativa previa para las extinciones colectivas, sí exigen un papel más activo de la Administración en las extinciones colectivas asesorando a las partes o tratando de evitar nulidades formales en los despidos.

Es mayoritaria la defensa de la «mochila austriaca» como fórmula de indemnizaciones por despido. Una fórmula que aplica Austria, un país con un 5,9% de paro, y que el Gobierno ha pactado con Ciudadanos. La principal ventaja de esta fórmula es que introduce mayor movilidad y flexibilidad en el mercado laboral y exime a las empresas de tener que hacer de golpe fuertes desembolsos por despido.

Los expertos también se manifiestan en contra de la «enmienda Telefónica», que obliga a las empresas con beneficios que realicen un despido colectivo de mayores de 50 años a realizar aportaciones al Tesoro. Entienden que «debe revisarse por producir, en algún caso, efectos contrarios a los deseados».

### Flexibilidad interna

Y también alzan la voz para reclamar ayudas para la conciliación de la vida laboral y familiar en un momento en el que el Ejecutivo ha pedido un gran pacto para que la jornada termine a las seis. Dicen que las medidas de flexibilidad interna deben permitir la adaptación de las condiciones de trabajo a la realidad de las empresas (flexibilidad y competitividad), pero también a las necesidades de conciliación de los trabajadores.

## Las recetas para mejorar el mercado de trabajo

Medidas sobre temporalidad, despido o conciliación. Los expertos ponen sobre la mesa opciones para un gran pacto

### Fijación de un tope de contratos

Controlar el uso excesivo de contratos temporales es misión de la negociación colectiva. La propuesta de los expertos consiste en la fijación de un número o proporción de contratos temporales sobre el total de la contratación.

expertos que «debe revisarse por producir, en algún caso, efectos contrarios a los deseados».

### Nuevas fórmulas de despido

Proponen nuevas fórmulas de despido como la «mochila austriaca» en vigor en Austria desde hace trece años. Una hucha que se nutre mensualmente y que introduciría más flexibilidad en el mercado laboral y no provocaría tensiones de liquidez a las empresas cuando realizan extinciones.

### Estímulos a la estabilidad

Los incentivos actuales para que las empresas realicen contratos indefinidos son «inadecuados, están mal repartidos y funcionan mal».

### Evitar nulidades formales en las extinciones

Aseguran que el despido siempre debe estar bajo el control judicial y piden que la ley clarifique los supuestos de nulidad, más allá de los discriminatorios y lesivos de derechos fundamentales de los trabajadores.

### Temporalidad en la Administración

Revisar la «incoherencia que provoca el uso de la contratación temporal en el sector público y por las administraciones». Reclaman cambios normativos.

### «Enmienda Telefónica»

Esta «enmienda» obliga a las empresas con beneficios que realicen un despido colectivo de mayores de 50 años a realizar aportaciones al Tesoro. Entienden los

### Conciliación

Proponen medidas para conciliar la vida laboral y familiar en un momento en el que el Gobierno de Mariano Rajoy ya ha pedido un gran pacto para que la jornada de trabajo termine a las seis de la tarde.