

Vidal Aragonés

¿Por qué no generarán empleo y sí más precariedad las nuevas regulaciones sobre la contratación temporal?

O cómo desmontar las dos siguientes argumentaciones: “preferimos un contrato temporal a un parado” y “la limitación de la temporalidad a veinticuatro meses genera desempleo”

El pasado 25 de agosto de 2011 el ministro de Trabajo, en la presentación de las características del «nuevo» contrato de aprendizaje y la suspensión de la aplicación del artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores, manifestaba: «Preferimos un contrato temporal a un parado». Esto es como si un médico nos dijera como respuesta ante un resfriado que prefiere «un enfermo crónico a un muerto». Para observar el desatino de Valeriano Gómez debemos acercarnos a sus argumentaciones, la nueva regulación y la situación económica existente.

Se justifica que el nuevo contrato transformará a desempleados en trabajadores temporales que no encontrarían trabajo de otra manera. En primer lugar, debemos tener claro que la contratación no tiene su origen en la existencia o inexistencia de una determinada regulación contractual temporal sino en la demanda, en las propias necesidades productivas de las empresas. Ninguna mercantil contratará no teniendo necesidades productivas, así que, en sentido contrario, no se dejará de contratar por la existencia de unas determinadas regulaciones contractuales. Desgraciadamente no ha habido en los últimos años políticas para estimular la reactivación de la economía o expresamente la contratación. De hecho las políticas han ido en un sentido contrario, limitando nuevas contrataciones en las administraciones y realizando despidos en empresas públicas.

Si incluso asumiésemos esa premisa falsa de que hay que facilitar a las empresas el nuevo contrato para transformar a desempleados en contratados temporales, nos deberíamos plantear una pregunta: ¿eso no era posible con la regulación existente con anterioridad al RD-Ley 11/2011? Por supuesto que lo era; existen y existían diferentes modalidades contractuales que permitían y permiten realizar un contrato temporal a cualquier trabajador o trabajadora: contrato de interinidad, contrato eventual por circunstancias de la producción o contrato por obra y servicio.

Por lo tanto, si ya existían hasta tres modalidades que permitían realizar un contrato temporal, ¿cuál es el motivo de esta nueva regulación? La explicación es muy simple: esas tres modalidades de contratos temporales tienen una justificación de temporalidad (deben obedecer a la existencia de trabajo de naturaleza temporal) y unas retribuciones iguales que las de los trabajadores indefinidos, mientras que el contrato de *aprendizaje* no exige causa de temporalidad (se puede cubrir trabajo indefinido con esta modalidad contractual) y sus retribuciones, salvo que el convenio colectivo señale lo contrario, serán el 75% del Salario Mínimo Interprofesional (481,05 €). El hecho de que este nuevo contrato no requiera causa de temporalidad y se pueda formalizar con trabajadores y trabajadoras sin determinada formación entre los 16 y 30 años, genera un

proceso por el cual trabajos que hasta ahora se debían realizar con contratados indefinidos pasarán a realizarse con temporales, transformándose contratación indefinida en precaria. Asimismo, se produce una rebaja de costes para las empresas y la correspondiente reducción de retribuciones entre un 25 y un 50% en relación con cualquier otro contrato.

Como hasta ahora el histórico *contrato de aprendizaje*, muy similar al actual, prácticamente no se utilizaba (menos del 1% de los contratos en 2010), en el nuevo contrato se amplía la franja de edad en la que se puede realizar, desde los 21 años vigentes anteriormente hasta los 30 actuales. Además, la posible limitación del número de estos contratos a través de la negociación colectiva se elimina.

Intentando fomentar aún más la temporalidad, se suspende la aplicación del artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores, sobre lo cual el ministro manifestó: «La limitación de la temporalidad a 24 meses genera desempleo». En la práctica, si lo que venía haciendo el trabajador o la trabajadora obedecía a una temporalidad y todavía no había finalizado, la empresa realizará una nueva contratación temporal y, tras la finalización de la punta de trabajo u obra, también lo extinguirá. En el supuesto de que el trabajo que se venía realizando bajo esos contratos fuese permanente, la relación laboral ya debería haberse transformado en indefinida por fraude de ley en la contratación. Así pues, la limitación de 24 meses en ningún caso destruye empleo.

Por último debemos recordar que la existencia de un contrato fijo frente a uno temporal es lo que realmente puede dificultar que las empresas, ante caídas de la demanda o incluso en épocas de crecimiento para aumentar los beneficios, no opten por los despidos sino por otras medidas.

En conclusión, las novedades introducidas no sólo van acompañadas de un discurso que no guarda relación con la realidad, sino que suponen una paulatina transformación de empleo indefinido en trabajo temporal con salarios de 481,05 €.