

España, segundo país europeo con un mayor uso de contratos temporales y parciales

14/11/2016

España es el segundo país europeo con mayor preponderancia de formas atípicas de empleo, es decir contratos temporales, a tiempo parcial, o a través de agencia que, en muchos casos, no aseguran los mismos derechos que si los empleados tuvieran un trabajo fijo e indefinido.

Así se desprende del informe "El empleo atípico en el mundo: retos y perspectivas", publicado hoy por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y que analiza las formas de empleo que difieren del contrato fijo e indefinido al cien por cien de carga horaria.

"España solía ser el líder en las formas atípicas de empleo en Europa, aunque recientemente ha sido substituido por Polonia", afirmó en rueda de prensa Janine Berg, principal autora del estudio.

El texto expone que en España se pueden encontrar todas las formas de empleo atípicas: temporal, a tiempo parcial, temporal a través de agencia, subcontratación, trabajo por cuenta propia dependiente, y otras relaciones ambiguas.

Sin embargo, una de las categorías más preponderantes es la de tiempo parcial, que existe desde hace más de treinta años, cuando se desreguló el mercado laboral y se comenzó a usar de forma desproporcionada.

"Antes de la crisis, el 30 por ciento de los trabajadores tenía contratos temporales y después cayó, básicamente porque la gente empezó a perder sus trabajos", explicó Berg, haciendo énfasis en el hecho de que el porcentaje no ha disminuido porque los trabajadores hayan logrado un contrato indefinido, sino más bien al contrario, porque han perdido el temporal.

"Este hecho demuestra el gran problema de que con un contrato temporal es más fácil destruir empleo porque simplemente el contrato no se renueva".

La experta recordó que los trabajos temporales afectan especialmente a los trabajadores jóvenes con las consecuencias socioeconómicas que se derivan.

"Los jóvenes tienen dificultades en independizarse y formar una familia porque simplemente no tienen ni los recursos ni la seguridad para hacerlo", arguyó.

Ante esta situación, Berg hizo varias sugerencias, entre ellas, que los trabajos temporales se usen para "lo que fueron creados", es decir, para reemplazar a empleados enfermos, o en licencia de maternidad, o bajas puntuales voluntarias, "no para hacer tareas permanentes en el seno de la empresa".

Asimismo, la experta de la OIT sugirió que para evitar abusos, de forma general en todos los países, se debería legislar de manera que no haya diferencias ni para el trabajador ni para el empresario entre los trabajos temporales e indefinidos.

Es decir, el trabajador tiene que estar protegido y debe disfrutar de los mismos derechos sea cual sea su estatus.

Además, las empresas deberían cotizar igual sea cual sea el tipo de contrato que tiene el empleado, para evitar incentivos empresariales por el hecho de usar los contratos temporales.

La OIT puntualizó que uno de los problemas de España es que hay una fuerte cultura empresarial del uso del contrato temporal, y a pesar de las diferentes reformas que se han hecho para poder restringirlo, la desregulación existente durante años provoca reticencias de parte de los empresarios al contrato indefinido.

Por otra parte, otro de los problemas españoles es el hecho de que desde la crisis, se ha abusado de la reducción de jornada forzosa.

La OIT recomienda que las reducciones de jornada deberían hacerse en acuerdo con el empleado, y siempre y cuando éste lo quiera, no por exclusivo interés de la empresa.