

¿Hacia dónde va la contratación temporal en Europa?

25 de marzo de 2011

El porcentaje de trabajadores temporales en España es una anomalía dentro del contexto europeo. La nueva Ley 35/2010 pretende corregirlo.

El paro arrecia y la productividad flaquea. Ante esta situación, el Gobierno se vio obligado a aprobar en septiembre de 2010 la Ley 35/2010, con medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo. A pesar de que tanto el Gobierno como la oposición estaban de acuerdo en la necesidad de reformar el mercado laboral en nuestro país, discrepaban respecto a la dirección que se debía tomar.

¿Van a ayudar los cambios legislativos a salir más rápidamente de la crisis? Para los profesores del IESE [José Ramón Pin](#) y [Guido Stein](#) y el asistente de investigación Salvador Plaza, puede ser de gran utilidad comparar la legislación española con la de los grandes países de Europa. Y así lo han hecho en su documento de investigación "[La reforma laboral de la Ley 35/2010: cambios en la contratación temporal](#)".

La contratación temporal en España

Una de las debilidades de nuestro modelo de relaciones laborales es el enorme peso que tienen los trabajadores con contrato temporal (alrededor de un tercio total de asalariados por cuenta ajena). Se trata de una anomalía en el contexto europeo y ha derivado en una fuerte segmentación entre trabajadores fijos y temporales.

De ahí que la Ley 35/2010 promueva la estabilidad en el empleo. En concreto, establece

nuevos requisitos y condiciones a los contratos por obra o servicio determinado, al encadenamiento de contratos temporales y a las indemnizaciones por fin de contrato temporal.

- El límite temporal máximo en los contratos para obra o servicio determinados pasa a ser de 3 años, ampliables hasta 12 meses más por convenio colectivo. Si la relación laboral se prolonga más allá de estos plazos, la empresa tendrá que reconocer por escrito la nueva condición de trabajador fijo.
- El encadenamiento de contratos temporales por más de dos años (en un plazo de 30 meses) convertirá en fijo al trabajador, aunque los contratos se refieran a diferentes puestos de trabajo.
- La indemnización será de 8 días por año de servicio, pero hasta 2015 esta cifra aumentará progresivamente a razón de un día por año, con lo que a partir del 1 de enero de 2015 la indemnización quedará fijada en 12 días.

Legislación laboral en Europa

Como muestra la investigación, Reino Unido, Alemania y Francia, tienen una legislación laboral completamente diferente a la española, fruto de sus características culturales e históricas particulares.

- La inglesa está marcada por el liberalismo. A pesar de que se establecen una serie de mínimos (límites en las horas trabajadas, salario mínimo, etc.), en los contratos temporales no existe prácticamente ningún tipo de regulación, de manera que es el mercado quien determina las condiciones.
- En Francia se establecen una serie de medidas con el fin de restar atractivo a la contratación temporal frente a la indefinida. Existe un periodo de duración máxima de 18 meses, tras el cual el trabajador pasa a ser fijo. La legislación francesa considera que los trabajadores temporales se encuentran en una situación precaria, por eso cobran un *bonus* del 10% del salario bruto percibido si no se convierten en indefinidos.
- La contratación temporal era prácticamente nula en Alemania hasta la Ley de Promoción del Empleo de 1985, que consideró preferible la creación de empleos temporales a la situación de contratación nula o de destrucción de empleo. Al igual que ocurre en Francia, la legislación alemana contempla un plazo máximo en los contratos temporales. En este caso, es de dos años, pero se puede ampliar con el fin de estimular algunas políticas concretas. Por ejemplo, las empresas de nueva

creación pueden hacer uso de los contratos de duración determinada sin motivos objetivos que lo justifiquen durante sus primeros 4 años de actividad.

¿Hacia dónde se encamina España?

Teniendo en cuenta las distintas circunstancias sociales españolas, los autores consideran que resultaría imposible llevar a cabo una desregulación completa del mercado laboral al estilo del Reino Unido.

La reforma de la ley laboral española que se ha aprobado supone un acercamiento hacia las políticas de contratación francesas, si bien mantiene una serie de particularidades, como la importancia de los sindicatos y los convenios colectivos, por ejemplo.

¿Es el camino correcto? Los autores del documento consideran que la legislación laboral alemana se presentaba como el mejor modelo a seguir. Así se podrían haber incorporado una serie de medidas para favorecer la creación de nuevas empresas y puestos de trabajo, como las excepciones de la legislación alemana para las empresas de nueva creación.

Si nos guiamos por las estadísticas, lo cierto es que Alemania es, de los cuatro, el país con una mejor evolución del paro en los últimos años.

www.iese.edu/es/insight