

## La contratación laboral a debate (2ª parte)

**JUÁN VAZ CALDERÓN**

PROFESOR DEL ÁREA DE ENTORNO SOCIO-ECONÓMICO PARA LA DIRECCIÓN DEL INSTITUTO I. SAN TELMO.

En la primera parte de este artículo, publicado en la revista de junio, reflexionábamos sobre la problemática de la contratación laboral temporal como instrumento de gestión de los recursos humanos. Ciertamente, la tendencia que ha seguido la legislación laboral es la de reducir el espacio de la contratación temporal, potenciando el recurso a la contratación indefinida como modelo de referencia. Esta circunstancia da lugar en ocasiones, como indicábamos, a la utilización de fórmulas irregulares que en poco ayudan a una buena práctica empresarial.

En este sentido, podemos afirmar que el debate de la contratación temporal no está agotado. En estos últimos meses hemos sido testigos en diversos medios de comunicación del proceso de negociación que están llevando a cabo entre el Gobierno y los agentes sociales (CEOE y los dos sindicatos más representativos) para la reforma del mercado de trabajo. Uno de los tres objetivos de dicho proceso es el de aumentar la creación y calidad en el empleo, con seguridad para los trabajadores y flexibilidad para las empresas.

Por tanto, la regulación del mercado de trabajo será uno de los ejes esenciales de este proceso negociación que, muy probablemente, culminará con reformas normativas que evidentemente tendrán incidencia directa en la gestión y dirección de las empresas. Los temas esenciales sobre los que se articula la futura reforma del mercado de trabajo se centran en la reducción de la contratación temporal, los costes del despido y la regulación de las subcontratas.

Uno de los elementos que se tendrán

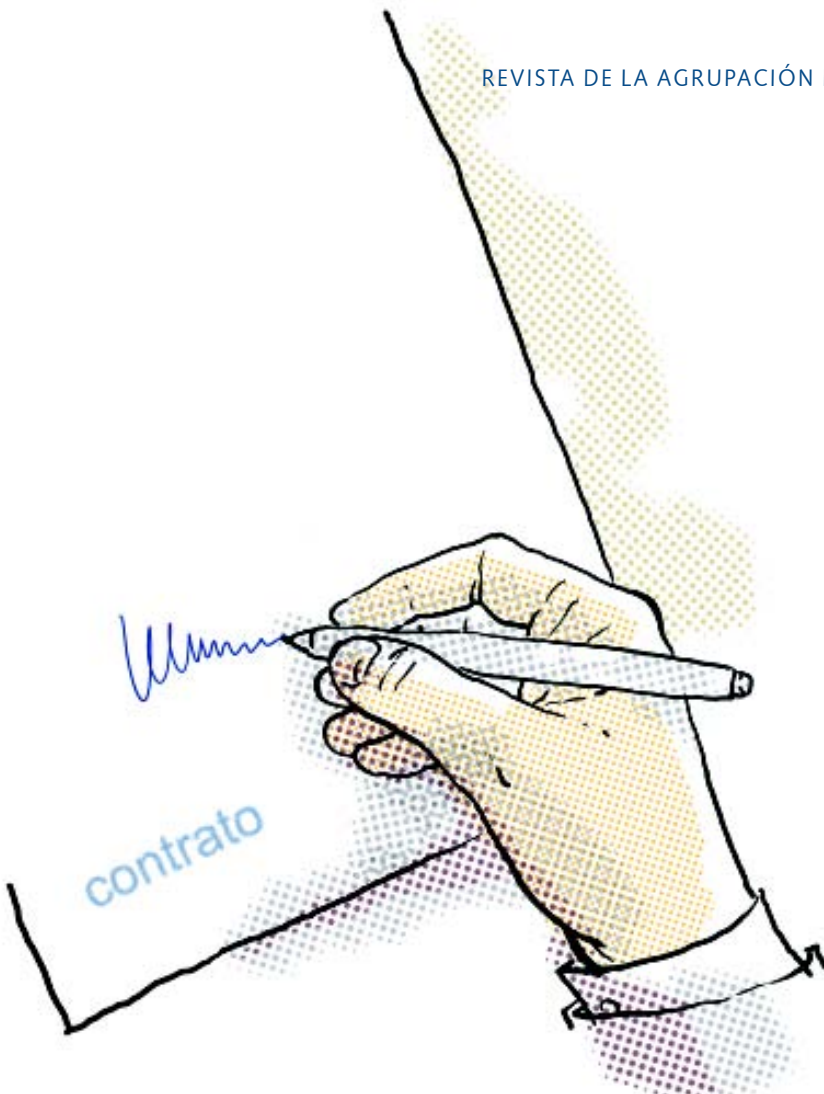
en cuenta en este proceso de negociación y en la definición, por tanto, de un eventual marco normativo, es un trabajo -cuyas conclusiones se han publicado recientemente- que ha realizado una Comisión de Expertos nombrados por el Gobierno, la Patronal y los dos sindicatos mayoritarios, denominado *"Más y mejor empleo en un nuevo escenario socioeconómico. Por una flexibilidad y seguridad laborales efectivas"*.

Este informe trae causa de la Declaración para el Diálogo Social firmada entre el Gobierno y los interlocutores sociales en junio de 2.004, y pretende "sintetizar lo esencial del momento en el que nos encontramos, de los objetivos que como reto debe plantearse el diálogo social, así como del horizonte a desarrollar para su logro", constituyendo uno de sus criterios esenciales que la flexibilidad y la seguridad son los elementos vertebradores de las políticas de empleo, y hay que encontrar un equilibrio entre ambos.

Y lo cierto es que, como pone de manifiesto el propio Informe, es difícil compatibilizar conceptos en principio tan antagónicos: la estabilidad laboral representada en el contrato indefinido, frente a la necesaria flexibilidad que permita al empresario dotarse de adecuados instrumentos de gestión.

Este es el trasfondo de la negociación que hay en ciernes. Y debe saberse que se está hablando (de nuevo) del abaratamiento del despido, con propuestas que pasan tanto por una modificación del denominado despido por causas económicas, individual o colectivo, como por la reducción directa de la indemnización por despido en los con-

Los temas esenciales sobre los que se articula la futura reforma del mercado de trabajo se centran en la reducción de la contratación temporal, los costes del despido y la regulación de las subcontratas.



tratos indefinidos (retomando probablemente la indemnización de 33 días/año que ya se introdujo en la reforma de 1.997).

Junto a este tipo de medidas, se incorpora el debate de la regulación de las subcontratas, cada vez más esencial en la nueva organización, y que constituye una de las reivindicaciones sindicales más importantes.

Parece que hay una decidida voluntad de Gobierno por abordar la reforma del mercado de trabajo. Los expertos opinan que para que sea útil, debería tratarse de una reforma completa e integral, incorporando una reforma radical de la negociación colectiva que lleve a un modelo más flexible y que no se limite a aspectos parciales. Esto desde luego será muy difícil porque no habrá una reforma integral sin un acuerdo de los agentes sociales en ese sentido. Ya veremos que nos depara el proceso abierto. 🗳️

***Hay cosas que para disfrutarlas  
no hay que comprarlas***

Olvídate del seguro,  
el mantenimiento,  
las reparaciones,  
los impuestos...

En Renting CajaSur  
nos ocupamos de  
todo lo necesario  
para que disfrutes  
de lo mejor que tiene un coche.

**LOS PROFESIONALES DEL RENTING**

Teléfono: 902 246 247  
www.rentingcajasur.com

**RENTING**  
CajaSur