

## TRIBUNA ABIERTA

# Reforma y contratos temporales



POR MIGUEL ÁNGEL  
MARTÍNEZ-GIJÓN

Parece necesario que antes de realizar la reforma laboral se reflexione sobre ciertos aspectos

**T**ras una rápida ojeada a los titulares de noticias que Google me ofrece en el móvil, y como el algoritmo ya me conoce y me selecciona lo que cree me interesa, detecto una que hace referencia a un nuevo contrato de trabajo, que se denominaría 'ocasional', y que se presenta como alternativa a los contratos temporales ya existentes, que, de acuerdo con el actual artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, son tres: obra o servicio determinado; eventual e interinidad. Como sucede habitualmente con las noticias de prensa, al entendido le surgen las dudas: no se sabe bien si se está refiriendo a una nueva duración del ya conocido contrato eventual o se trata de un contrato nuevo para la necesidad ocasional de mano de obra.

El hecho de que en nuestro país el número de contratos temporales supera con creces el de indefinidos es algo indiscutible. La primera cuestión que se me ocurre es que si la temporalidad es tan mala, ¿por qué tenemos contratos temporales? ¿No sería mejor que todos los contratos fueran indefinidos? Hay quien ya ha pensado sin duda en esa opción: que el único contrato posible fuera el indefinido y, como compensación al empresario, el coste de la indemnización por la extinción anticipada del mismo fuera inferior a los treinta y tres días por año de servicio que rige hoy. El hecho es que el legislador, curiosamente, no ha explorado esta vía, que recuerda a la tesis del contrato único que fue calificada de 'disparate'. En cambio, mantiene desde hace años una serie de supuestos concretos de temporalidad a los que une el denominado contrato indefinido discontinuo —para los trabajadores temporeros (hostelería, recolección de frutas y verduras...)— y el contrato indefinido parcial —para quienes trabajan de forma continua pero menor tiempo que los doce meses anuales—.

Si el contrato ocasional, del que se hace eco la prensa, es el contrato eventual existente pero retocado, no creo que la situación vaya a mejorar mucho en cuanto a resultados. Seguiremos teniendo muchos contratos temporales. Si aquel, en cambio, se configura como un contrato temporal para atender incrementos de la producción o necesidades de la demanda, ya sean ocasionales o periódicos, tampoco creo que vaya a disminuir la demanda; pero sí, al menos, las actuaciones empresariales tendrán menos riesgo de fraudulentas.

Algún lector se habrá podido sorprender por el hecho de que haya calificado los contratos temporales que se hacen actualmente como fraudulentos. Desgraciadamente, si atendemos a la letra del Estatuto de los Trabajadores, la temporalidad se vincula necesariamente a la 'ocasionalidad' y no 'a la periodicidad'. De este modo: la obra o servicio determinado no puede constituir la actividad habitual de la empresa que contrata; la eventualidad que se atiende no puede manifestar una necesidad de mano de obra coyuntural de carácter cíclico, porque el año se utiliza mucho como medida del comportamiento empresarial y, si así fuera, no podría

hablarse de un 'pico' o, mejor dicho, se trataría de un 'pico reiterado', en cuanto conocido y atendible mediante esos contratos discontinuos o parciales. Finalmente, la interinidad —que tanto está dando que hablar hoy día— es un mero contrato de sustitución, luego se distingue claramente de los otros dos: se sustituye al trabajador enfermo, a la trabajadora que va a dar a luz... Más compleja es la naturaleza de su uso cuando se sustituye a quien se encuentra en excedencia por haber sido elegido para un cargo público, o simplemente se ocupa un puesto que ha quedado libre o es de nueva creación, mientras se cubre la plaza mediante una oposición de carácter público.

Así las cosas, parece necesario que antes de realizar la reforma laboral se reflexione sobre los siguientes aspectos: uno, si no sería mejor la existencia de un único contrato indefinido con menor coste empresarial en caso de extinción anticipada; otro, si no convendría crear un contrato temporal para incrementos de producción o de demanda, aunque fueran cíclicos, que eliminara los contratos discontinuos o parciales anuales. Junto a ello, esta segunda opción precisaría de algún tipo de límite que a



ABC

la postre sería discutible y arbitrario: habría que limitar la duración del contrato y establecer un máximo de contratos temporales para cada empresa, con referencia a un periodo de tiempo lógicamente superior a la duración que la ley fijara al contrato temporal.

Pero la medida propuesta no llega a convencer, siendo el trabajo un bien tan escaso. Serían límites que, persiguiendo la protección de la dignidad del trabajador, podrían incurrir en el recurso al mercado de trabajo 'en negro': trabajadores sin contrato de trabajo y sin estar dados de alta en la Seguridad Social. Algo absolutamente indeseable.

Quizás la vía a explorar, partiendo de ese contrato temporal más flexible, podría ser la de exigir a las empresas que hicieran un mayor uso de la temporalidad que colaboraran de algún otro modo con el mercado de trabajo, destinando parte de sus beneficios a Proyectos estatales o autonómicos de creación de empleo.

Toda reforma supone siempre un reto. El Estatuto de los Trabajadores precisa, sin duda, una actualización a los nuevos tiempos. Si los retos no son valientes, sin olvidar la buena prudencia, seguiremos inmersos en una multiplicidad de contratos confusos por su objeto y que demuestran, por sus resultados, que ni atajan la temporalidad ni terminan de convencer como vía de dar ocupación. Contemos con que los reformadores lo hagan lo mejor que puedan.

MIGUEL ÁNGEL MARTÍNEZ-GIJÓN ES PROFESOR DE DERECHO DE LA UNIVERSIDAD DE SEVILLA