

BONIFICAR LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA NO REDUCE LA TEMPORALIDAD, SEGÚN FUNCAS

Noticias EFE – Madrid – 23-072010

Las bonificaciones económicas que la Seguridad Social otorga a las empresas para fomentar la contratación indefinida **no ayudan a reducir las tasas de temporalidad en el empleo**, según un estudio la Fundación de las Cajas de Ahorros (FUNCAS).

En el último número de la revista Papeles de Economía Española publicado por FUNCAS y que se centra en la reforma laboral, los economistas Ignacio Conde, José García y Florentino Felgueroso, explican en un artículo que **los empresarios despiden a un alto porcentaje de los trabajadores indefinidos una vez que se acaba el periodo de bonificación de su contrato**.

De esta manera, en los casos en los que la antigüedad del trabajador en la empresa no es muy grande, **el empresario consigue compensar el coste económico que genera una indemnización por despido con las bonificaciones que ha percibido por tener a un trabajador indefinido en plantilla**.

Por este motivo, los expertos que firman el artículo proponen **que se tenga en cuenta el historial previo de contratación y despido de cada empresa** antes de concederles este tipo de bonificaciones ya que, aseguran, las empresas que más abusan de la rotación laboral son precisamente las que más se benefician de esta política.

Otra de sus propuestas para solucionar este problema es **fijar un sistema bonus-malus que penalice a las empresas que más despiden y premie a las que tengan una política de gestión de sus recursos humanos más racional**.

En otro de los artículos de la revista, los economistas Daniel Fernández y Nuria Rodríguez-Planas advierten de que **el estímulo a la contratación a tiempo parcial puede crear una "nueva subclase de trabajadores"** formada principalmente por jóvenes y mujeres con salarios bajos, poca inversión de la empresa en su formación y menores posibilidades de promoción.

Estos expertos apuntan que en **España existe una penalización salarial a los contratos a tiempo parcial** y que todavía es mayor cuando se trata de uno de carácter temporal.

Señalan que los trabajadores conocen esa realidad y que, por eso, rechazan este tipo de contratos.

Al respecto, piden al Gobierno **que reduzca la dualidad que existe entre los trabajadores temporales y los indefinidos**, y que facilite que un contrato a tiempo parcial se pueda convertir en uno de tiempo completo para **evitar la creación de esa "nueva subclase de trabajadores"**.

Por su parte, en el artículo "la reforma pendiente de la regulación de la negociación colectiva", Samuel Bentolila, Juan Jimeno y Mario Izquierdo consideran que es "urgente" y "necesario" un cambio en el modelo de la negociación colectiva que se fundamente en una mayor cantidad de convenios colectivos de distinto ámbito y que permita la adaptación de los convenios colectivos sectoriales a las necesidades coyunturales de las empresas.

Ambos economistas indican que los sistemas de convenio colectivo que tienen un ámbito superior al de la empresa limitan la capacidad de respuesta de ésta ante situaciones económicas negativas, especialmente en el caso de las pymes.

Además, **afirman que el sistema mediante el cual se fijan las subidas salariales a partir del Índice de Precios al Consumo (IPC) previsto provoca una mayor persistencia de la inflación y, en consecuencia, una pérdida de la competitividad. (OJO)**