

¿El fin del contrato fijo? El empleo que sobreviva será muy diferente

El aumento de la temporalidad es una de las consecuencias del coronavirus

Ramón Oliver MADRID.

Un empleo fijo. Para muchas generaciones de españoles, ese ha sido un objetivo profesional prioritario, por encima incluso de un trabajo que colmara sus inquietudes personales o satisficiera una vocación. Una aspiración alimentada con pique y pala, a lo largo de años de bienintencionado adoctrinamiento, por los consejos de sus padres, que a su vez los recibieron de los suyos en el mismo sentido. Aunque la obsesión por la aparente seguridad de un contrato indefinido 'como Dios manda' llevaba ya unos años en revisión, no ha sido hasta ahora, con la galopante crisis laboral que sacude al planeta y, de manera especialmente acusada, a España, cuando parece que definitivamente salta por los aires.

El aumento de la temporalidad en las contrataciones es una de las consecuencias del coronavirus. Alrededor de un 25% del total de los trabajadores afiliados a la Seguridad Social tienen un contrato temporal. Una modalidad que en España históricamente se ha asociado a precariedad. Noelia de Lucas, directora comercial de Hays España, lo atribuye a una brecha propiciada por la regulación laboral española. "Por un lado, están los trabajadores fijos en plantilla, que acumulan muchos años en la empresa y es muy difícil que se muevan de sus puestos. Por otro, tenemos a unos trabajadores que entran y salen continuamente del mercado laboral porque no consiguen un contrato indefinido, no acumulan derechos de indemnización y tienen una situación laboral precaria", explica. Los jóvenes, con una tasa de desempleo del 42%, frente al 17% de la media europea, son el segmento más penalizado.

Experiencia y aprendizaje

De Lucas es partidaria de ver los elementos positivos de la temporalidad. "Es una puerta de entrada a las organizaciones, una vía que permite a nuestros jóvenes ir acumulando experiencia y aprendizaje". Y recuerda que en países con una regulación laboral más flexible es habitual que los profesionales utilicen la fórmula del trabajo temporal o la subcontratación en diferentes momentos de su vida. "Para conciliar la vida personal y profesional, por ejemplo, trabajando por proyectos o solo durante una determinada época del año. Al final de la vida profesional, cuando ya no quieren trabajar 40 horas semanales. O



ISTOCK

Superdirectivos independientes que trabajan por proyectos

Cercana al *freelancing*, solo que en un segmento más sénior, está la figura del *interim management*. Esta especie de superdirectivos independientes trabajan por proyectos específicos, durante un periodo de tiempo determinado y, en no pocas ocasiones, con la misión de solucionar matices muy complejos y costosos. Una fórmula que, indica Juan de Pañaranda, executive director de Michael Page Interim Management, ha crecido como consecuencia del Covid-19. "Las empresas son ahora más pru-

dentes. Si se jubila el director financiero, en lugar de contratar a alguien de forma permanente, una buena alternativa es acudir a un consultor externo hasta que tengan más información de lo que va a suceder". Esta modalidad es aun bastante desconocida en España. "Queda mucha labor de evangelización", reconoce De Pañaranda. Y es que, explica, "a muchas empresas aún les cuesta entender que un profesional con un buen currículo acepte algo que no sea un contrato indefinido".

en caso de querer reconducir su carrera hacia un cambio de profesión o sector", ilustra.

José María Fernández Mota, director del Área Laboral de MA Abogados, coincide en achacar estos desajustes a una excesiva rigidez del mercado laboral español. "Creo más en premiar la contratación indefinida, con incentivos y bonificaciones a la cotización a la Seguridad Social, que en castigar la temporalidad o los contratos a tiempo parcial", señala. Este experto reclama dejar de demonizar a estas modalidades. "Muchas personas prefieren trabajar solo a tiempo parcial porque están estudiando, tienen hijos u otras personas dependientes a su cargo o por otras situaciones personales". Además de que, zanja, "un contrato a tiempo parcial o

un contrato temporal siempre van a ser mejores opciones que estar en el paro".

Ante la dificultad de que una empresa se lance a la piscina, cada vez más vacía, de una contratación indefinida, se abre la puerta a una nueva hornada de modalidades de relación laboral. Una de ellas surge de la llamada *gig economy*, profesionales autónomos que realizan colaboraciones directas a corto plazo a través de una plataforma y cobran cada vez que efectúan un servicio. Un ejemplo serían los conductores de VTC o los repartidores de paquetería o comida a domicilio que usan sus propios vehículos. Una modalidad no exenta de controversia debido al debate acerca de si muchos de estos trabajadores son en realidad falsos autónomos.

Menos novedosa y cada vez más asentada, gana enteros la figura del *freelance* que presta sus servicios a una empresa para la realización de un trabajo especializado. Una legión de estos profesionales independientes en todo tipo de disciplinas ha surgido en los últimos años. En unos casos por elección personal; en otros, forzados por las circunstancias. "En tiempos de gran incertidumbre, tener la posibilidad de contar con profesionales de alto nivel, con conocimientos a la última, que trabajen por objetivos y con posibilidad de incorporación inmediata es un factor clave para la recuperación empresarial", argumenta Vincent Huguet, CEO & cofundador de Malt.

Según datos de esta plataforma, el tiempo medio de contratación de este tipo de perfiles es de solo seis días. Una agilidad que, junto a la flexibilidad que brinda no tener que pagar seguros sociales ni despidos, hace de esta modalidad una opción

"Un contrato temporal o a tiempo parcial siempre es mejor que estar en el paro"

más que atractiva para las empresas con necesidades puntuales de incorporar talento. Aunque las económicas no son las únicas razones que hacen de los estos profesionales una buena opción. "El *freelancing* permite absorber picos de carga de trabajo a los que los equipos en plantilla no pueden llegar", subraya Huguet. Además, "se trata de profesionales que están acostumbrados a trabajar en muchos proyectos diferentes y para distintos tipos de clientes, desde *startups* a empresas del Ibex 35, una experiencia que también repercute positivamente en la competitividad interna de los equipos de plantilla", añade. En cuanto a los beneficios para el profesional, Huguet destaca una por encima de todas: "Ser dueño y señor de tu vida profesional".