

CONSEJO EDITORIAL

4 DE DICIEMBRE DE 2015

RACIONALIZAR EL DESPIDO Y UNIFICAR LOS CONTRATOS

ARTÍCULO DEL LIBRO DE CÉSAR MOLINAS Y PILAR GARCÍA PEREA

knowsquare .

Privado y Confidencial

Prohibida su Distribución sin Autorización Expresa de los Autores y
Know Square S.L.

En el ámbito de los ajustes externos, la extrema judicialización del mercado de trabajo español ha llevado a que las empresas hagan todo lo posible por evitar que un juez intervenga en sus asuntos de organización interna, ya que saben que tienen muchas probabilidades de perder los juicios porque, como ya hemos comentado, para ganarlos no es suficiente tener razón. Las formas de conseguirlo son, bien a través del llamado despido exprés, es decir mediante despido disciplinario reconocido como improcedente por la empresa y sujeto a una elevada indemnización, o bien recurriendo a la contratación temporal. Debido al alto coste del despido exprés –que puede llegar a ser de hasta tres anualidades y media del último salario del trabajador¹– y a lo difícil que es modificar. Además la indemnización está libre de impuestos, lo que aumenta el incentivo de los trabajadores a ser despedidos por esta vía las condiciones laborales, las empresas han terminado abusando de la contratación temporal, modalidad que permite una elevada flexibilidad y que evita la intervención de un juez a la extinción del contrato, pero al coste de generar una fuerte rotación que no es buena ni para el trabajador ni para la empresa ya que cada vez más actividades requieren tener una plantilla estable y bien formada para poder competir.

Ante la extensión y la gravedad del problema de la dualidad del mercado de trabajo, en abril de 2009 un grupo de economistas firmaron el conocido como «Manifiesto de los 100 economistas²» que presentaba un conjunto de propuestas entre las que destacó la del contrato único. Se proponía suprimir los contratos temporales (excepto el de interinidad) y el contrato indefinido ordinario y crear un nuevo contrato laboral para las nuevas incorporaciones con una indemnización creciente con la antigüedad. Para favorecer su aceptación, Bentolila et al (2008)³ propusieron mantener la cuantía media de la indemnización y cambiar exclusivamente su distribución de tal forma que fuera creciendo a medida que aumentaba la antigüedad del trabajador. Se sugería empezar con una indemnización de 8 días para una antigüedad de un año hasta llegar a 36 días por año trabajado al llegar a una antigüedad de 5 años. Con el contrato único los trabajadores contarían con un contrato indefinido desde el principio de la relación laboral y los empresarios no se enfrentarían ante la enorme brecha existente entre el bajo nivel de la indemnización de los contratos temporales y el alto nivel de protección de los contratos indefinidos, diferencia que sus autores consideraron que es el factor inductor de la excesiva rotación.

Felgeroso et al (2010)⁴ argumentaron que la implantación del contrato único con indemnizaciones crecientes constituye un paso decisivo para corregir la dualidad del mercado de trabajo español pero consideraron que no sería suficiente ya que en el fondo es una reforma parcial que no afecta a los que más tiempo llevan en la empresa ya que con antigüedades relativamente bajas (5 años) el trabajador accede a unas indemnizaciones muy elevadas (36 días por año trabajado). Otro tema que ha preocupado de esta propuesta son los efectos que puede causar la eliminación del contrato temporal. Bentolila et al (2010)⁵ argumentan que una empresa que necesita un

trabajador por un periodo determinado puede utilizar el contrato único y terminar la relación laboral al cabo de ese periodo abonando la indemnización prevista, que no es muy alta para periodos cortos. Sin embargo, esta medida aumentaría mucho la rigidez ya que supondría judicializar la extinción de todos los contratos laborales, posibilidad que las empresas quieren evitar a toda costa. En nuestra opinión esta es la crítica más relevante que puede hacerse a la propuesta del contrato único: su funcionamiento queda en manos de los jueces. La judicialización del mercado de trabajo, en vez de disminuir, aumenta. Además, en todos los países, incluso en los más flexibles en los que no existe el concepto de indemnización, como en el Reino Unido y los EE. UU., existe y se utiliza el contrato temporal.

Una propuesta reciente para mitigar la dualidad del mercado de trabajo es la presentada por BBVA Research (2014)⁶ que sugiere reducir el menú de contratos a únicamente tres, un contrato indefinido que debería ser la figura contractual por defecto, uno temporal causal y uno para la formación y el aprendizaje que favorezcan la transición al empleo indefinido, y complementarlo con una modernización del sistema indemnizatorio que comentamos posteriormente.

Nosotros somos de la opinión de que las reformas deberían ir enfocadas a modificar el sistema de incentivos de tal forma que las empresas dejaran de tener incentivos para realizar un uso abusivo del contrato temporal y no tratar de eliminar la dualidad de raíz prohibiendo o limitando excesivamente su uso ya que se corre el riesgo de terminar afectando muy negativamente a la creación de empleo. Para evitar este riesgo, una propuesta similar a la del contrato único pero compatible con la existencia de contratos temporales es la del contrato unificado propuesta por Cahuc⁷ para Francia. Consiste en que el trabajador cobre cuando se extinga su contrato una indemnización que, al igual que el contrato único, depende de la antigüedad en la empresa independientemente de que el contrato sea fijo o temporal. De esta forma, el contrato temporal tiene una fecha fija de terminación y una indemnización asociada en función de su duración. El contrato unificado tiene la ventaja de que elimina la brecha entre contratos fijos y temporales pero no judicializa el contrato temporal. En un mercado de trabajo como el que proponemos nosotros, en el que los jueces solo interviniesen en casos de discriminación o vulneración de los derechos fundamentales, la diferencia entre el contrato único del Manifiesto de los 100 y el contrato unificado de Cahuc sería pequeña. En un mercado excesivamente judicializado como el español la diferencia puede ser muy grande.

Nosotros proponemos que las indemnizaciones por despido se rijan por el principio del contrato unificado, es decir, que la indemnización por la rescisión del contrato sea la misma para todas las modalidades de contratación y dependa solamente del tiempo transcurrido desde el comienzo de la relación laboral. No nos parece una buena idea, en la situación actual, recurrir a la prohibición de los contratos temporales como medio para reducir la excesiva tasa de temporalidad del mercado laboral español porque

supondría un incremento de costes muy elevado para las empresas y una reducción del empleo.

Notas

¹ Además la indemnización está libre de impuestos, lo que aumenta el incentivo de los trabajadores a ser despedidos por esta vía.

² Dolado, J.J. y F. Felgueroso (coordinadores) (2010), «Propuesta para la Reactivación Laboral en España». Fedea <http://www.crisis09.es/propuesta/>

³ Bentolila et al (2008), «Two– Tier Employment Protection Reforms: The Spanish Experience». CESifo DICE Report 4/2008.

⁴ Felgueroso et al (2010), «Crecimiento sostenible y reforma laboral. ¿Qué va antes? ¿El huevo o la gallina?», En Dolado, J.J. y F. Felgueroso (coordinadores) (2010), «Propuesta para la Reactivación Laboral en España». Fedea.

⁵ Bentolila et al (2010), «La viabilidad jurídica del contrato único», En Dolado, J.J. y F. Felgueroso (coordinadores) (2010), «Propuesta para la Reactivación Laboral en España». Fedea.

⁶ BBVA Research (2014), «Medidas para favorecer la contratación indefinida». Observatorio Económico España. 13 noviembre 2014.

⁷ Cahuc, P. (2012), «For a Unified Contract». European Labour Law Journal, Volume 3 (2012), nº 2

© César Molinas y Pilar García Perea

© Know Square S.L.