

El contrato único no es la solución

JESÚS CRUZ VILLALÓN y VALERIANO GÓMEZ SÁNCHEZ*

PÚBLICO, 22 Jun 2009

Desde diversos ámbitos y por parte de distintos expertos se viene propugnando en las últimas semanas la necesidad de acometer una reforma laboral que implantara entre nosotros un sistema de contrato laboral único, que supusiera, entre otras medidas, el establecimiento de una indemnización única para cualquier despido con una cuantía escalonada y creciente en atención a la antigüedad del trabajador.

Con todo el respeto y reconocimiento que merecen quienes formulan esta propuesta –a los que hay que agradecer su contribución al debate social– creemos que, en lo esencial, no aportaría elemento positivo alguno a la dinamización de nuestro mercado de trabajo e incluso podría, más bien, tener efectos contraproducentes.

La propuesta pretende reducir la excesiva temporalidad, pero se olvida de señalar que alrededor de un tercio del volumen de empleo temporal se realiza en actividades vinculadas al sector de la construcción. Las pérdidas de empleo producidas en dicho sector durante el último año y medio afectaron a 750.000 trabajadores y, junto con el desproporcionado crecimiento de la población activa durante el transcurso del periodo de crisis, explican una parte esencial del comportamiento diferencial de las tasas de desempleo en España respecto de las grandes economías de la Unión. Resulta difícil imputar nada de todo esto a la rigidez de nuestra regulación laboral que, en el sector de la construcción, sigue siendo una de las más flexibles en el ámbito europeo.

España, por supuesto, tiene un problema de segmentación en el mercado de trabajo, que proviene ante todo del patrón de crecimiento que nos hemos ido dando a lo largo del tiempo, de modo que sólo como un efecto de intensidad menor podríamos aceptar el papel desempeñado por la tipología de contratación laboral existente en nuestra legislación.

Junto a ello, no resulta difícil reconocer que el funcionamiento real del mercado de trabajo resulta mucho más complejo de lo que podría abarcar la figura de un único contrato laboral. Tanto en España como en Europa, el fenómeno habitual es la presencia de modalidades contractuales distintas para el trabajo temporal y el indefinido, sin que las propuestas de contrato único, conviene subrayarlo, hayan llegado a materializarse en ninguno de los estados miembros. Dicho de otra forma: lo excesivo en nuestro mercado de trabajo no es el número de modalidades contractuales, sino el importante volumen de empleo formalmente temporal que podría y debería ser contratado de forma indefinida.

La propuesta de contrato único, tal como ha sido formulada, al objeto de simplificar aún más las cosas, considera que la indemnización única debe contemplar sólo el mantenimiento de la tutela judicial para los despidos discriminatorios, algo que va de suyo, pues hasta el presente nadie ha sugerido derogar el respeto a los derechos fundamentales constitucionales en el ámbito de las relaciones laborales. A este respecto, resulta obligado recordar que para nuestro Tribunal Constitucional el derecho al trabajo implica el necesario establecimiento en la ley de una causa justificativa para despedir, de modo que se puede afirmar que la propuesta, al menos tal como ha sido formulada, resulta inconstitucional.

Ni siquiera la fijación de una indemnización única es razonable ante la variedad de situaciones y conductas imaginables, pues no puede tratarse igual a un trabajador despedido disciplinariamente por incumplimiento grave y culpable del mismo, o un despido improcedente por parte de la empresa. La realidad es mucho más compleja y no conviene darle la espalda. Durante el año 2007, antes de que comenzara la crisis y con el empleo creciendo a más del 3% anual, en España se produjeron más de 600.000 despidos de trabajadores contratados de forma indefinida (en 2008 los despidos casi han llegado a un millón). Esta cifra duplica prácticamente al número de despidos realizados en 1984 y 1993, dos años que, hasta entonces, ostentaban los primeros lugares en la siempre triste estadística de despidos española. Pero además –conviene subrayarlo para el lector no especializado– no incluyen los varios millones de contratos temporales que anualmente finalizan al cumplirse el periodo de tiempo establecido.

Las causas hay que buscarlas en los efectos de una norma, la ley 45/2002, que reformó y simplificó el procedimiento de despido hasta convertirlo en un despido sin causa. Pero si algo sugiere todo esto es que el mercado de trabajo español, sus instituciones, puede que tengan muchos defectos –algunos como la alta temporalidad y su sesgo hacia un bajo nivel de empleo no son despreciables–, pero entre ellos no se encuentra la existencia de rigidez en la regulación del despido. Sería muy sensato tratar de modificar de forma dialogada un modelo como el descrito pero la estrategia de reforma no puede consistir en hacer más barato aún lo que ya es muy flexible.

En definitiva, habría pues que pensar más en fórmulas integrales que tomen en consideración todos los elementos que influyen sobre nuestro mercado de trabajo y propicien un modelo de mayor estabilidad real. Un modelo que logre reducir sustancialmente y con eficiencia la excesiva rotación existente en la contratación laboral. Que contenga las necesarias compensaciones para aportar a las empresas las dosis de flexibilidad que precisan en la gestión del empleo. Que articule elementos de flexibilidad interna en las empresas –para hacer innecesaria tanta contratación temporal– modernizando nuestro sistema de negociación colectiva. Que favorezca un sistema potente y equitativo de intermediación en el mercado de trabajo en el que colabore la iniciativa privada. Un modelo, en fin, surgido del diálogo entre el Gobierno y los interlocutores sociales, y concebido para seguir sosteniendo un diseño social avanzado.

*Jesús Cruz Villalón es catedrático de Derecho del Trabajo de la Universidad de Sevilla.

* Valeriano Gómez Sánchez es economista de la Fundación oOrtega y Gasset