

¿Contrato único?



JESÚS LAHERA FORTEZA

PROFESOR TITULAR DE DERECHO
DEL TRABAJO DE LA UNIVERSIDAD
COMPLUTENSE DE MADRID Y CONSULTOR
DE ABDÓN PEDRAJAS & MOLERO

El debate electoral ha vuelto a situar en primera línea la propuesta de un contrato de trabajo indefinido único, con una indemnización creciente en los despidos, que implicaría derogar los tan habitualmente utilizados contratos temporales. Esta atractiva propuesta, capaz de ofrecer nuevas oportunidades en forma de empleos inicialmente fijos, se enfrenta a dos obstáculos, uno jurídico y otro político.

Desde la perspectiva jurídica, es inviable articular un contrato único asociado a un generalizado despido libre con una indemnización creciente. El artículo 158 OIT, ratificado por España, exige que el despido esté fundamentado en "una causa justificada". Una consecuencia similar parece desprenderse del artículo 30 de la Carta Europea de Derechos Fundamentales, al proclamar que "todo trabajador tiene derecho a una protección en caso de despido injustificado". La exigencia de un despido con causa, salvo puntuales excepciones justificadas, se desprende también del reconocimiento del "derecho al trabajo" del artículo 35 CE, como han confirmado, por cierto, las SSTC 119/2014 y 8/2015.

Debido a estas dificultades técnicas, la fundación que propuso esta fórmula

(Fedea) presentó una segunda versión de contrato único. Se propone introducir un contrato indefinido único "con indemnizaciones que crezcan gradualmente hasta alcanzar un máximo razonable y dos escalas de indemnización para recoger las causas de despido procedente e improcedente".

El giro jurídico de esta segunda versión es evidente porque integra el despido causal en la senda creciente de indemnizaciones con dos escalas, dependiendo de la procedencia o improcedencia extintiva, quedando a su vez intacto el control de la nulidad por vulneración de derechos fundamentales, con el efecto de la readmisión automática. El despido procedente por causas empresariales tendría que tener una escala indemnizatoria sustancialmente menor que el improcedente, asegurando así una justa compensación económica al despedido sin causa, que es lo que pretende toda esta normativa. Por tanto, es jurídicamente viable un contrato único si diferencia estas dos escalas indemnizatorias y cumple en sus cuantías el principio de compensación adecuada al despido de manera injustificada.

Desde la perspectiva política, resulta imposible articular un único contrato laboral en un tejido productivo con ne-

cesidades temporales y un marcado factor estacional. Las empresas necesitan, al menos, de instrumentos para sustituir trabajadores de su plantilla y para afrontar una temporalidad productiva, a la vez que es útil para los jóvenes la presencia de contratos de dimensión formativa con una duración pactada. Pero estas dificultades políticas también son superables si la medida va acompañada de un contrato de interinidad para sustituciones, de contratos formativos para jóvenes y de un papel exclusivo de las empresas de trabajo temporal en la gestión de necesidades empresariales puntuales de duración breve razonable.

El contrato indefinido tendría que complementarse también con el tiempo parcial y el fijo discontinuo, capaz de absorber parte del factor estacional. En consecuencia, el contrato único, como género, tendría que rodearse de estas otras modalidades contractuales y de jornadas diversas, que responderían mejor a nuestro mercado laboral. Por ello, más que contrato único habría que denominarlo, jurídicamente, contrato indefinido generalizado y, políticamente, contrato de igualdad de oportunidades.

La superación de ambos obstáculos, técnico y político, hace viable la im-

plantación de este contrato indefinido con indemnizaciones crecientes. La transformación del mercado laboral sería extraordinaria. Las empresas, al no tener ya la oferta actual de contratos temporales flexibles, tendrían que adaptar su contratación y gestión de recursos humanos a este empleo de naturaleza indefinida. Cabe alertar del riesgo que tiene la medida de reproducir la precariedad actual en forma de una alta rotación laboral, si se concentran los despidos en la parte inicial de la escala indemnizatoria. Pero ello dependerá de la continuidad de la necesidad o no de trabajadores en la empresa, como en cualquier sistema de despido, poniendo a prueba la fortaleza de nuestro tejido productivo y su capacidad para tomar decisiones eficientes.

En este sentido, la propuesta no puede ser presentada como un bálsamo mágico sino como una gran oportunidad de cambiar el modo de contratar y de generalizar el contrato indefinido, con la vocación de confiar en los estímulos que ofrece su productividad y eficiencia. Oportunidad, sin duda, arriesgada, pero que creo merece por fin nuestra sociedad, marcada por la temporalidad laboral y, su anverso, el desempleo.

“
Como género, esta modalidad tendría que rodearse de otros tipos de contratos y de jornadas diversas”