

Reforma laboral

Análisis

Hacia un nuevo marco contractual laboral, por enésima vez

El Gobierno reconoce el abuso de la temporalidad, lo que mitigaría a través de mecanismos de flexibilidad interna

Eduardo Ortega Figueiral Socio del despacho Ortega Condomines Abogados

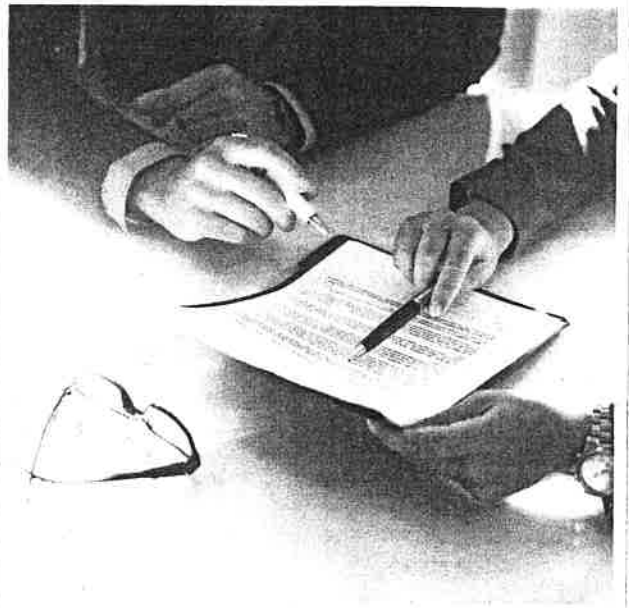
Dentro de las medidas del actual Gobierno para modernizar el mercado laboral encontramos la simplificación de los contratos. Tales medidas se están negociando, junto a otras, con los agentes sociales. Para valorar los principales aspectos de esa anunciada simplificación acudimos al Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia –componente 23– que nuestro Ejecutivo ha remitido a Bruselas como requisito para recibir los famosos fondos europeos. El desarrollo del citado componente pretende una reforma de los modelos de contrato, promoviendo la contratación estable, reduciendo la temporalidad y la precariedad y desarrollando un verdadero contrato de formación que garantice la inversión en capital humano. ¿No suena esto a más de lo mismo? Este ha sido el objetivo desde hace decenios nunca conseguido.

El plan viene a incidir en que la reducción de la dualidad, contratación indefinida vs. temporal, supone el elemento fundamental para alinear el mercado laboral español con los más avanzados de nuestro entorno reduciendo precariedad y brechas sociales. Perfecto.

Entonces, ¿cuál es la propuesta a este respecto? El establecimiento exclusivo de tres modalidades: un contrato estable, que sería el general para el conjunto de actividades; un contrato temporal, solo para actividades de esa naturaleza (no se define más), y un contrato de formación, para la incorporación por vez primera al mercado laboral.

Entre los razonamientos incluidos en el plan, el Gobierno reconoce el abuso de la temporalidad, lo que mitigaría a través de mecanismos de flexibilidad interna para las empresas sin necesidad de despedir a trabajadores. Se ha filtrado, en este sentido, la posibilidad de dedicar los periodos sin actividad a la formación, entre otras medidas.

Advierto dificultades para obtener consensos a este respecto si ese cambio que potencie definitivamente la figura del contrato indefinido se pretende sin modificar los costes indemnizatorios que asumen las empresas.



UKFTV IMAGES

Este debate no es novedoso. Nadie acierta con la tecla en nuestro país pues la contratación temporal continúa siendo muy elevada. Desde que el comisario europeo de Empleo y Asuntos Sociales propuso en 2013 para España un contrato único abierto, con el fin último de unificar contratos indefinidos muy protegidos y temporales muy precarios, se han producido cambios más de forma que de fondo, pues el porcentaje de temporalidad, muchísimo mayor que el de nuestros vecinos, no ha variado.

Parece que no se quieren abordar reformas valientes como las que a continuación exponemos y que han sido tratadas en alguna ocasión sin suerte. Entre otras: establecimiento de un contrato indefinido único con una indemnización de 15 días en caso de despido procedente no disciplinario o de 33 días si es improcedente; mantenimiento del contrato de interinidad y prácticas y derogación del resto de modalidades temporales; incorporación nuevamente del contrato por lanzamiento de nueva actividad con una duración de tres años. Las incertidumbres de cualquier inicio de un negocio o empresa justifican esta modalidad. Si se quiere, con una indemnización a su finalización de 15 días y potenciando con ayudas la transformación a indefinido.

No tengo muchas esperanzas de que ahora se den pasos en la dirección correcta en este ámbito. Se perpetuarán los conocidos viejos discursos. El problema se centra en unos contratos indefinidos muy protegidos y unos temporales totalmente precarios. En encontrar el equilibrio está la virtud. Y ese equilibrio debería pasar por esa figura del contrato indefinido único y el resto de las medidas indicadas.



Es necesario reformar los modelos de contratos, promover la contratación estable y reducir la temporalidad