

**¿HACIA QUÉ MODELO DE RELACIONES LABORALES NOS DIRIGIMOS? ESPECIAL MENCIÓN AL ÁMBITO CONTRACTUAL.**

---

**Eduardo Ortega Figueiral**  
**Abogado.**

Cuando escribo estas líneas, mediados de febrero de 2016, nos encontramos, a nivel político general, a la espera de que se resuelva, si realmente se resuelve, la situación que nos dejaron las últimas elecciones generales celebradas en diciembre de 2015. ¿Finalmente se producirá ese giro a la izquierda como consecuencia de un pacto PSOE-Podemos más otros movimientos que se puedan dar con el resto de partidos con representación parlamentaria – Ciudadanos, IU, partidos nacionalistas...? Está por ver. Quizás sí que se produzca ese acuerdo, veremos en qué términos y cuándo o, por el contrario, nos encontraremos nuevamente – que cansino – en puertas de nuevas elecciones generales. Lo de cansino, con el debido respeto, lo dice una persona que vive, cuando no está viajando por esos juzgados de toda nuestra geografía nacional, en Barcelona y que en escasos meses ha tenido que acercarse a las urnas para votaciones de índole municipal, autonómico y generales. Demasiado a todas luces.

Obviamente, y ahora me permito efectuar un ejercicio de política-ficción, un viraje del ejecutivo hacia la izquierda generaría, sin lugar a dudas, importantísimas modificaciones en nuestro ámbito jurídico laboral. Una de las primeras medidas del PSOE en su programa electoral por lo que se refiere a cuestiones “socio laborales” era la derogación íntegra de la reforma laboral de 2012 aprobada por el gobierno de Mariano Rajoy vía “mayoría absoluta.” Veremos con qué amplitud se puede llevar a cabo esa derogación y que modificaciones se producirán en nuestro ordenamiento laboral.

Todo apunta a la reinstauración de los salarios de tramitación en los despidos improcedentes, la vuelta a las autorizaciones administrativas en los ERE, el papel preponderante de los convenios sectoriales frente a aquellos de empresa al objeto de volver a reforzar la posición de los sindicatos en este tipo de negociaciones colectivas que con la última reforma había quedado muy reducida o una modificación integral del sistema de contratación laboral derogando la mayor parte de contratos temporales para ir a un modelo de preponderancia máxima de las relaciones indefinidas compartiendo espacio con contratos formativos (prácticas + aprendizaje “revisado”) y de relevo (jubilaciones parciales). Reitero que lo apuntado lo debemos tomar con la máxima prudencia pero “por ahí nos moveríamos.” No obstante lo que está claro es que si efectivamente ese pacto a la izquierda se concreta tendremos un año 2016 muy movido en el ámbito jurídico-laboral.

Lo que si es meridianamente claro, es que a pesar de todas las medidas implementadas últimamente y aunque sí es cierto que se han producido resultados esperanzadores y realmente la tasa de paro ha disminuido en esta última legislatura que hemos finalizado, continuamos con porcentajes sonrojantes cercanos al 20% de la población activa con carácter general y rayando tasas del 50%, en algunas CCAA como Andalucía o Canarias incluso superándolas, por lo que respecta al desempleo juvenil.

Si esos datos continúan siendo sumamente graves y lo entendemos como uno de los problemas, junto con la corrupción, más importantes de nuestro país, lo que definitivamente no ha podido variar o modificar, si quiera a nivel tendencial, la reforma laboral de 2012 es la eterna dualidad contratación temporal / contratación indefinida en nuestro país. Seguimos siendo el país de la Unión Europea con una mayor tasa de temporalidad. Sí, ya sé que somos un país de servicios y el sector turístico ha batido records este último año, pero eso no justifica que el 90% de los contratos que se formalizaron en España en el 2015 fueran temporales – muchos de ellos de escasos días de duración – o que la tasa de temporalidad sobre el global general de contratos existentes actualmente sea del 24% cuando en Alemania apenas supera el 13% o en el Reino Unido no alcanza ni el 7% (Datos de *Eurostat*.)

A pesar de medidas tendentes a incentivar, de la manera que fuera, la contratación indefinida – “tarifas planas”, cuotas únicas de cotización, incentivos a los emprendedores y pymes, bonificaciones a la transformación de relaciones temporales en indefinidas, limitaciones a la concatenación de relaciones temporales, etc... - continuamos con esa excesiva dualidad lo que genera una desprotección sumamente relevante del colectivo de empleados temporales.

¿Hacia dónde debemos ir? Esta es la pregunta que nos venimos realizando desde hace muchísimos años y que lamentablemente o no se responde adecuadamente o bien no se atina con la solución. Pero soluciones valientes existen. Claro que existen. ¿Por qué no nos fijamos más en países de nuestro entorno cercano y tratamos de trasladar, con las lógicas adaptaciones necesarias, aquello que allí si funciona? Y con ello no me refiero exclusivamente a la existencia de un contrato único indefinido sin más que tampoco entiendo que sería la solución – incluso habría que estudiar muy a fondo su encaje constitucional - pues es cierto que son necesarios contratos temporales para cubrir

necesidades específicas y concretas de las empresas – más incluso en un país como el nuestro-. El problema real es el abuso de la formalización de estas relaciones a término por un sempiterno miedo a la formalización de relaciones indefinidas ante el qué pasará de futuro, cuando muchas veces y en puridad esas relaciones temporales concatenadas y/o sucesivas ya son verdaderos contratos indefinidos.

Por ejemplo, Italia. Con unos problemas similares a los nuestros – mercado muy dividido entre empleados más y mejor protegidos frente al riesgo del despido (indefinidos) y otros mucho menos (trabajos precarios o temporales.) En este caso esa protección de los indefinidos no venía tanto o exclusivamente por una mayor indemnización – que también – sino por el famoso art. 18 de su Estatuto de los Trabajadores, que concedía al empleado el derecho de optar por reincorporarse a su puesto de trabajo en caso de improcedencia del despido. Esa norma rígida que data de principios de los años 1970 ha tratado de ser modificada por los distintos gobiernos – muchos – que se han ido sucediendo. El ejecutivo de Mateo Renzi en su “Jobs Act” de marzo 2015 – la última reforma laboral italiana - ha restringido muy mucho este derecho de opción que prácticamente se ha limitado a cuestiones discriminatorias y/o formales. En otro orden las limitaciones a las duraciones máximas de las contrataciones temporales – 36 meses – o los establecimientos de cupos porcentuales máximos del 20% sobre el total de la plantilla de la empresa y especialmente el denominado contrato único o de “garantías crecientes” – indemnización creciente por año trabajado ... si bien durante los tres primeros años el trabajador está en una especie de periodo probatorio.- Con todo ello, la tasa de desempleo en Italia no alcanza el 13%.

¿Y en Alemania? Pues al país de la Sra. Merkel le han funcionado muy bien los denominados “mini Jobs” – recordar que esta modalidad contractual no es un invento reciente, sino que data ya de 2003.- Estos contratos “reducidos” tienen una jornada laboral máxima semanal de unas 15 horas y son retribuidos con una remuneración de unos 500 euros mensuales. Algo menos de nuestro SMI a jornada completa. A finales de 2015, y según las estadísticas con las que trabaja el Ministerio de Empleo alemán, existían unos 7.5 millones de “mini Jobs” en ese país. Ello suponía, aproximadamente, que casi uno de cada cinco trabajadores en Alemania es titular de este modelo de contrato. Estos contratos precisamente son los que se han utilizado en sectores donde más ha sacudido la crisis al tener o exigir poca cualificación profesional: hostelería, construcción, limpieza, servicios generales, etc... Jóvenes, mujeres o incluso trabajadores de elevada edad han sido los destinatarios fundamentales de este tipo de contrato. Obviamente han existido detractores acérrimos de esta modalidad contractual por entender que con ellos exclusivamente se gestiona “la miseria”. Pero la realidad es que han ayudado, y mucho, durante estos últimos años, a que la tasa de desempleo en Alemania sea de un exiguo 5%. Es decir, prácticamente plena ocupación incluso en los años en que el resto de países de la Unión Europea y especialmente los del arco mediterráneo sufríamos en nuestras carnes sangrías tremendas de desocupados.

Podríamos seguir con más ejemplos incluso algunos, permítanme la expresión, “salvajes.” No creo que sea éste el camino a seguir pero es necesario conocerlo. En el Reino Unido los denominados “*zero hours contracts*” o “*casual contracts*” permiten a las empresas contratar a trabajadores para necesidades puntuales y sin una jornada laboral fija y concreta abonándose exclusivamente las horas “necesitadas”. Vamos el más “puro y duro” “contrato a la carta”: te contrato y solo te pago cuando te necesito sin estipular, tan siquiera, una jornada laboral mínima o un horario de referencia. Esta modalidad es calificada por los sindicatos de aquél país como el más bajo de los empleos precarios de la Unión Europea, tanto por su absoluta inestabilidad como por los reducidísimos salarios que se abonan lo que genera una brecha entre trabajadores con contratos indefinidos – más protegidos - y empleados con este tipo de relaciones – totalmente desprotegidos. La desigualdad laboral que ello está generando es incluso mayor que en España. Por otro lado los colectivos ultra liberales favorables a estas modalidades vienen recordando que es una alternativa para la incorporación de muchos trabajadores por vez primera al mercado laboral, así como una fórmula útil para las empresas para ahorrar costes, reducir el absentismo laboral y facilitar la flexibilidad laboral en tiempos complejos. Lo que sí es cierto y es un dato irrefutable es que la actual tasa de desempleo con este modelo contractual laboral se encuentra en la actualidad en el 6% del total de la población activa. Es decir, prácticamente como en Alemania, pleno empleo.

Acabo. Veamos que nos depara el ejercicio 2016 en nuestro ámbito jurídico laboral. Seguro que será un año, denominémoslo, sumamente “interesante.”

---

Barcelona, febrero 2016