



## **“¿Contrato único o despido único?”**

Ramón Górriz Vitalla  
Secretario de Acción Sindical  
Confederación Sindical de CCOO

27 de enero de 2017

*Oficina de Información del Parlamento Europeo en Madrid*

*Acto “¿Es el contrato único indefinido la solución a la precariedad laboral?”*

*Organizado por D. Enrique Calvet Chambón*

*Diputado en el Parlamento Europeo*

## ¿Contrato único o despido único?

España es el país con mayor precariedad laboral de toda la Unión Europea. Una sola cifra lo demuestra de forma tan expresiva como irrefutable: en los últimos diez años se han registrado 162.411.552 contratos de trabajo en las oficinas de empleo públicas, ahora el SEPE<sup>1</sup> antes el INEM.

No, no es un error: en la década de la gran recesión, en la que se destruyeron millones de empleos, se formalizaron en España más de 162 millones de contratos de trabajo. Incluso en el año 2009, un año terrible para el empleo en el que se destruyeron casi 1,5 millones de puestos de trabajo, al mismo tiempo, en las oficinas del INEM se registraron más de 14 millones de contratos.

Son cifras absurdas, sin lógica: en un país que tiene de media 15 millones de asalariados —incluidos en esta cifra los empleados públicos— se firmaron 162 millones de contratos. Si dividimos ambas cantidades sale una media de 11 contratos por cada asalariado que hay en nuestro país.

Esto obviamente es una media aritmética que no se corresponde con lo que sucede en la realidad, porque hay muchas personas con contrato indefinido y antigüedad en su empresa que no firman ningún contrato. Por eso la realidad de la precariedad alcanza valores extremos en un segmento de la población asalariada: en diez años se formalizaron 148

---

<sup>1</sup> Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE)

millones de contratos temporales, el 91% del total, cuando el número medio de personas asalariadas con contratos de duración determinada fue de 4 millones como media en este periodo.

Si relacionamos ambas cifras se obtiene el denominado índice de rotación, esto es, el número medio de contratos firmados por cada persona asalariada temporal. Este ratio es aterrador: la rotación en el empleo de los temporales en España es de 3,7, lo que significa que cada uno firma casi 4 contratos cada año y por lo tanto 40 en la última década.

Expresado de forma gráfica, en las oficinas de empleo de nuestro país hay dos largas colas: una es la de las personas demandantes de empleo, que llegó a los 6,2 millones, y otra, todavía más larga, de 14 millones en ese mismo año, en la que están las personas que registran un contrato de trabajo precario.

En realidad es la misma cola porque muchas de las personas están en las dos: son el *universo de lo precario*, de las personas asalariadas que transitan del paro al empleo precario, que rotan entre el desempleo y la sobreexplotación de los empleos de salarios bajos.

España es el país con más desempleo y con más temporalidad y eso no es una coincidencia casual: son las características estructurales de nuestro mercado de trabajo que se retroalimentan una a la otra.

No existe ninguna razón objetiva que justifique este gravísimo desequilibrio laboral. No es la especialización productiva de nuestro país, porque a pesar de que cada día ganan peso las actividades de bajo valor añadido que se sostienen sobre trabajo precario mal retribuido, la elevada

temporalidad afecta a todas las ramas de actividad. Es cierto que existen diferencias entre ellas pero en todos los casos es más alta que en la del resto de países de la UE, con la excepción de Polonia, sector industrial incluido.

No se debe a la existencia de múltiples fórmulas contractuales, aunque es cierto que la selva en la que se ha ido convirtiendo las modalidades contractuales no ayuda a la estabilidad. No es cierto que en España existan 42 tipos de contratos, pero sí que lo es que los diferentes gobiernos desde 1984 han ido creando nuevas formas de contratar para cada demanda empresarial y hoy tenemos modalidades muy específicas para cada necesidad.

Ahora bien, el 99% de los contratos temporales registrados se concentran en apenas tres modalidades: los contratos de obra o servicio suponen el 44% del total, los eventuales por circunstancias de la producción el 47% y los de interinidad el 8%. Dicho de otra forma: si el debate es sobre el número de formularios que hay disponibles en las oficinas del SEPE — como alguna vez se ha planteado— la solución sería muy sencilla porque no pasaría nada en términos reales eliminando casi todos ya que la contratación en realidad se concentra en apenas dos tipos y medio de contrato.

La culpa de la precariedad laboral en España tampoco reside en la norma legal que regula la contratación porque, a pesar de la realidad que describen las cifras que antes se dieron, en España aún rige el denominado principio de la causalidad contractual. Este principio legal establece que los contratos temporales son causales, esto es no se pueden

hacer porque sí, por la simple voluntad del empleador; sino que tienen que tener una causa que los justifique. Esto significa que la contratación de carácter indefinido debería ser la norma y la temporal debería ser la excepción.

Un principio de causalidad que obliga inequívocamente a que una persona que ocupa un puesto de trabajo de carácter indefinido tiene que tener, obligatoriamente, un contrato estable. Y, en el sentido contrario, solo los empleos de carácter coyuntural se pueden cubrir con contratos temporales.

Así de simple, así de claro y así de falso, porque la realidad demuestra que la precariedad en la contratación no es la excepción sino la norma que domina nuestro mercado de trabajo.

Si no son las normas ni la especialización productiva los factores determinantes, ¿qué es lo que explica que seamos el país con la precariedad más alta en la UE después de Polonia? Es un debate complejo pero existe una línea de respuesta: la precariedad se ha convertido en un elemento central en la gestión de los recursos humanos en una parte mayoritaria de las empresas de nuestro país.

El empleo precario y con menos derechos desequilibra todavía más la relación ya desigual entre empleador y personal asalariado, reforzando el poder empresarial. Gestionar con precariedad, preferir la contratación temporal a la indefinida a pesar de los costes en productividad que esa decisión implica, se ha instalado en el ADN de una buena parte del empresariado en España.

Y esa es una decisión equivocada de la que se derivan costes para todos, para los trabajadores en primer lugar pero para las propias empresas y la economía del país en su conjunto.

Como ya se dijo, España encabeza dos rankings en el grupo de los países más desarrollados: somos el país con mayor desempleo y con la mayor precariedad laboral. Como hemos visto, cada año se hacen millones de contratos de trabajo sin que eso sirva para reducir el desempleo porque, cada vez más, un contrato no equivale a un empleo.

En este escenario de sobreabundancia de contratos precarios nació, ya hace varios años, la propuesta de un denominado *contrato único*. La esencia de esta propuesta es eliminar la contratación de carácter temporal, haciendo que todos los contratos sean indefinidos desde el inicio, pero con un cambio fundamental: reducir la indemnización por despido a una cifra inicial muy baja que iría creciendo con el tiempo.

Estamos ante un modelo contractual en el que solo se regula su indemnización por lo que, más que de un contrato único, estaríamos ante un despido único. El núcleo de la propuesta es reducir la indemnización todo lo que haga falta hasta conseguir que las empresas prefieran este modelo, formalmente indefinido, pero extraordinariamente precario en realidad.

Con la norma legal actual, la mayoría de los contratos temporales tienen una indemnización de 12 días a su finalización, mientras que para los indefinidos las indemnizaciones son de 20 días por año en los despidos objetivos y de 33 días en los improcedentes.

Aunque aún no se conocen con precisión las cifras del denominado contrato único, sus defensores están hablando de una indemnización que empezaría en 8 días, iría subiendo hasta los 12 días después de cuatro años de antigüedad, para terminar en los 20 días del actual despido objetivo cuando el trabajador lleve más de ocho años en la empresa. En los despidos improcedentes la escala empezaría en 12 días y tardaría ocho años en llegar a los 33 días actuales.

Sintetizándolo, la propuesta del contrato único supone que en los cinco primeros años la indemnización por despido sería incluso inferior a la que hoy en día tiene derecho un contrato temporal -aun después de la reforma laboral del PP- y a menos de la mitad de la que tiene un indefinido que sea despedido con la fórmula más barata, la de 20 días por año.

Todas las personas que conocen cómo funciona el mercado de trabajo saben que lo que en el fondo diferencia a los estables de los eventuales es el coste del despido, porque si despedir fuera gratis ¿qué más daría tener un contrato indefinido que uno temporal? La propuesta del contrato único tal y como se conoce a día de hoy, precariza mucho más las relaciones laborales al reducir a menos de la mitad la indemnización, por lo que hay que denunciarlo como un paso más en el camino por el que empezó a caminar en España en 1984 y que después de 32 años ya ha demostrado adónde nos conduce.

El camino tiene que ser otro. Apostar por el trabajo estable y con derechos, acabar con la insoportable rotación y precariedad, cambiar la competitividad empresarial a través de los bajos salarios por la mejora de

la productividad del trabajo, impulsar las actividades de más valor añadido que nos permitan mejorar nuestra especialización productiva como forma de cambiar de modelo productivo en el medio plazo.

Y en el tema concreto que hoy nos ocupa hay que actuar en una doble dirección: encarecer la contratación temporal para las empresas a través de un incremento del tipo de cotización a la Seguridad Social y poner los medios necesarios, en especial la Inspección de Trabajo, para que se cumpla con la norma legal.