



CIRCULAR LABORAL 11/2021

23 de abril de 2021

HACIA UN NUEVO MARCO CONTRACTUAL LABORAL ... POR ENÉSIMA VEZ.

1. Dentro de las medidas del actual Ejecutivo para modernizar el mercado laboral, término que todos los Gobiernos -de cualquier color- han utilizado hasta la saciedad con poca suerte y efectividad, se encuentra la **simplificación de los contratos** a través de la futura reforma del Estatuto de los Trabajadores.

Tales medidas se están negociando con los agentes sociales junto con otras que ya han sido tratadas en Circulares previas (primacía del convenio sectorial vs. el de empresa; fin de la ultraactividad en los convenios; modificación del art. 42 del ET -subcontratas-; etc.). Hoy nos centraremos exclusivamente en esa nueva *“vuelta de tuerca”* a los distintos tipos de contratos de trabajo vigentes actualmente y esa **pretendida reducción a los efectos de potenciar la indefinición contractual** que ataje los continuos abusos en la utilización de los contratos temporales.

2. La pretensión, veremos si se cumple, es tener listo ese **“nuevo Estatuto de los Trabajadores del siglo XXI”** a lo largo del presente ejercicio 2021. La idea del actual Gobierno era que esos acuerdos con los agentes sociales se alcanzaran durante el primer semestre del año pero, obviamente, eso va a ser imposible y más si tenemos en cuenta los estragos a nivel económico y en las empresas que está haciendo la pandemia que venimos sufriendo desde hace ya demasiados meses.
3. Como apuntábamos con anterioridad, nos vamos a ceñir en estas breves notas a destacar los principales aspectos de esa pretendida simplificación de las actuales modalidades contractuales.

A tal efecto debemos tomar en consideración el denominado **Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia** que el Ejecutivo ha presentado el pasado 13 de abril y cuyo texto definitivo se pretende aprobar en el Consejo de Ministros del próximo 27 de ese mismo mes junto a un **Programa Nacional de Reformas**, con el fin de presentar un documento único ante Bruselas antes del 30 de este mes de abril como requisito imprescindible para recibir los “*famosos*” fondos europeos.

4. El documento al que hemos tenido acceso anuncia, de forma grandilocuente, una **reforma de los modelos de contrato, con el fin de promover la contratación, estable, reducir la temporalidad y la precariedad y promover 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. Por lo tanto, podemos afirmar, que nuevamente se incide en lo mismo y, sin duda, volveremos a fallar en el intento. Obviamente el papel lo aguanta todo.
5. El indicado Plan, de forma literal, viene a indicar: *“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, reforzar la inversión en capital humano y reducir la precariedad y las brechas sociales”*.

Y a tal efecto, **¿cuál es la propuesta a este respecto?**: pues el establecimiento exclusivo de **tres modalidades contractuales**. Más concretamente (... y nada nuevo):

- a. **Un contrato denominado “estable”**: que sería el general o para el conjunto de actividades.
 - b. **Un contrato denominado “temporal”**: solo para actividades de esa naturaleza (no se define más.)
 - c. **Un contrato denominado “de formación”**: para la inserción e incorporación por vez primera al mercado laboral.
6. **En resumen**: se pretenda que solo existan tres modalidades generales en vez de las más de treinta existentes en la actualidad.

Objetivo: simplificación de contratos y generalización del contrato indefinido.

7. Entre los razonamientos incluidos en el Plan a remitir a Bruselas, el Gobierno reconoce el uso y abuso de la temporalidad, especialmente en actividades caracterizadas por la acumulación de trabajos en un cierto momento del año (típica de sectores como el turístico/servicios), lo que se compensaría a través de *mecanismos de flexibilidad*

interna para las empresas implicadas sin necesidad de despedir a trabajadores, basados en un modelo que regule la alta temporalidad. Se ha filtrado, en este sentido, la posibilidad de dedicar los periodos sin actividad a la formación, entre otras medidas.

8. Sinceramente **advierto serias dificultades para obtener un consenso** a este respecto si ese cambio general que potencia definitivamente la figura de la contratación indefinida se pretende hacer sin modificaciones en los costes indemnizatorios que deberían ser asumidos por las empresas de forma directa.
9. Ya hemos venido adelantando, que este debate en absoluto es novedoso sino todo lo contrario. Nadie acierta con la tecla en nuestro país -o no quiere acertar- pues la contratación temporal continúa siendo innecesariamente muy elevada y de tan recurrente fraudulenta en un porcentaje general que da sonrojo.
10. Desde que el Comisario Europeo de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión propuso en 2013 para nuestro país un **“contrato único abierto”**, con el fin último de unificar contratos indefinidos muy protegidos y temporales muy precarios, se han producido en España cambios más de forma que de fondo pues el porcentaje de temporalidad, muchísimo mayor que el de nuestros vecinos “europeos”, no ha variado.
11. Nadie quiere abordar **reformas valientes** a este respecto como las que a continuación exponemos y que han sido tratadas en alguna ocasión sin suerte. Entre otras:
 - a. Establecimiento de un **contrato indefinido único o estable con una indemnización de 20 días en caso de despido procedente (la misma que en los objetivos) o de 33 días si es improcedente.**
 - b. **Mantenimiento del contrato de interinidad y del de prácticas** y derogación del resto de modalidades temporales.
 - c. **Reincorporación a nuestro ordenamiento** de un contrato que desapareció hace ya muchos años de forma injustificada y que hoy en día cobra mucha relevancia. Me estoy refiriendo al **contrato por lanzamiento de nueva actividad con una duración de tres años**. Las incertidumbres de cualquier inicio de un negocio, empresa o actividad justificaban esta modalidad contractual. Si se quiere con una indemnización a su finalización de 20 días (equiparable a la procedencia en el contrato indefinido único) y potenciando con ayudas la transformación de relación indefinida.
12. No tengo la más mínima esperanza en que en estos momentos se den pasos en la dirección correcta en este ámbito. Se perpetuarán los viejos discursos y nada cambiará.

Y nuestro problema no es, sin más, el hecho de que somos un país mayoritariamente de servicios con un exceso de demanda en verano (turistas) -y de ahí el uso y abuso de contratos temporales en esos meses.- No. Eso también sucede en otros países y no tiene tasas de temporalidad del 30%. **El problema se centra en unos contratos indefinidos muy protegidos y unos temporales totalmente precarios y casi desprotegidos. En encontrar el equilibrio está la virtud. Y ese equilibrio debería pasar por esa figura del contrato indefinido único o estable y el resto de las medidas que apuntamos.**

Departamento Laboral y de Seguridad Social

Persona de contacto: Eduardo Ortega Figueiral

Email: ortegaf@ortega-condomines.com