



# Contrato único

Noviembre 2013

## 1. Introducción

España registra, el tercer trimestre de 2013, una tasa de paro del 26%. Un mercado de trabajo con una cifra como esta, la más alta de la UE después de Grecia, y que de forma crónica más que duplica la media de la UE desde 2009, tiene que tener problemas estructurales graves. Uno de los aspectos más importantes del mercado de trabajo es el sistema contractual. En los últimos años académicos, responsables de la UE, miembros del gobierno, patronales, sindicatos, premios Nobel de economía<sup>1</sup> han opinado y entre las propuestas que se han puesto encima de la mesa hay el contrato único.

PIMEC no hace una propuesta concluyente en el debate abierto sobre esta propuesta. Su aplicación, si finalmente llega, se prevé lejana y llena de dificultades de orden político. No obstante esto, propone un ejercicio en cierto modo imaginativo: **si tuviésemos ocasión de diseñar desde cero el sistema contractual y se optara por un contrato único, podría mejorar el funcionamiento de un mercado de trabajo caracterizado por una multiplicidad de modalidades contractuales, como el español?**

## 2. Punto de partida

Actualmente en España hay 41 modalidades contractuales en función de su duración (indefinidos, temporales, discontinuos), jornada (completa, parcial), función (formativos, sustitución), y según las características personales (jóvenes, discapacitados,...).<sup>2</sup> Recientemente, el gobierno ha anunciado una reducción a 5 aunque ha afirmado que se mantendrían las diferenciaciones a través de un formulario único,<sup>3</sup> lo que supone una mejora a nivel burocrático, pero sin que esto signifique ningún cambio sustancial más allá de una cierta simplificación administrativa.

De hecho, en la práctica, solo se utiliza una pequeña parte de estas opciones, entre otras razones por la incertidumbre y el desconocimiento que provoca tanta casuística. Sobre el alcance real que tienen, el Ministerio

---

1 "Tres Nobel de economía apoyan el contrato único para España", El Economista, 4 de juny de 2013. Se hace referencia a Maskin, Kydland i Pissarides.

2 "España complica su mercado laboral con más de 40 tipos de contratos diferentes", El Economista, 22 de maig de 2013.

3 <http://www.lamoncloa.gob.es/ServiciosdePrensa/NotasPrensa/MinisterioEmpleoySeguridadSocial/2013/290813contratacion.htm>

de Trabajo no elabora estadísticas que permitan conocer el número de contratos bajo las diferentes modalidades en cada momento.<sup>4</sup>

Desde la perspectiva económica y contractual, lo que sin duda resulta más relevante cuando nos planteamos la hipótesis es que **el contrato único supondría terminar con una dualidad contractual muy arraigada en España**, en la que coexisten en el mercado los contratos sin fecha de finalización y los contratos con finalización prefijada. Cada uno de ellos es muy diferente en cuanto a los **derechos** que se reconocen en terminar el contrato:

- El contrato indefinido, que tiene una protección de 20 días por año trabajado con un máximo de 12 mensualidades (33 días oír año con un máximo de 24 mensualidades en el caso de despido improcedente).<sup>5</sup>
- El contrato temporal, con una protección más reducida (12 días, al 2015, por año trabajado).<sup>6</sup>

El contrato temporal, diseñado inicialmente para trabajos de corta duración, a la práctica se ha utilizado de modo bastante generalizado para **cubrir trabajos de larga duración en puestos de trabajo que requieren baja cualificación**, a base de renovaciones hasta el límite legal y de la posterior sustitución por otros contratos temporales.

Por esta razón, España, con el 23,7% de los contratos en régimen temporal (ante el 13,7% de media en la UE27 el 2012), tiene uno de los mayores problemas de dualidad de todo el continente. Cabe decir que este porcentaje se ha reducido con la crisis (en 2006 era del 34,1%), después que los ajustes laborales derivados de esta se han hecho sobretodo mediante los trabajadores que tenían contrato temporal.

Las reformas laborales de los últimos años han tenido tendencia a corregir en cierto modo los problemas de dualidad: se han acercado las protecciones en caso de despido; se ha incentivado la conversión de contratos temporales en contratos en prácticas, de relevo o sustitución o indefinidos. A pesar de todo, si bien España es de los países que más recursos ha destinado a impulsar los contratos indefinidos, la temporalidad sigue

---

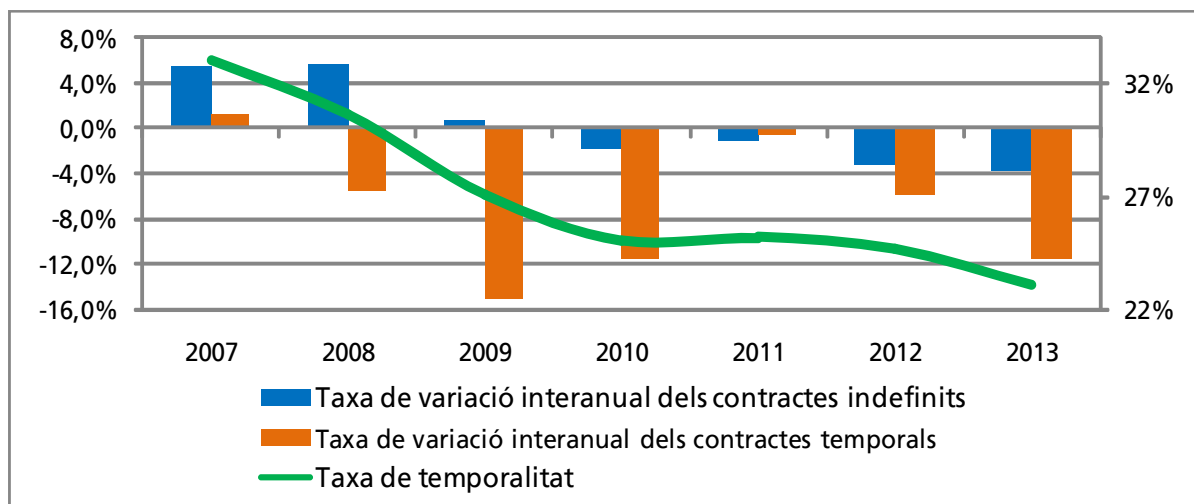
4 Recoje información sobre los nuevos contratos, pero no sobre los existentes y los que finaliza..

<sup>5</sup> Antes de la reforma laboral las indemnizaciones por despido

<sup>6</sup> Anteriorment eren 8 dies per any treballat i es va establir un escalat per arribar a 12 dies al 2015. Al 2012 eren 10 dies.

siendo alta, y el hecho que se haya reducido en 10 puntos porcentuales no es debido a su conversión en indefinidos sino a la pérdida de puestos de trabajo, que ha afectado especialmente este colectivo, como ya hemos dicho (gráfico 1).

**Gráfico 1. Tasa de variación del número de contratos (escala izquierda) y tasa de temporalidad (escala derecha)**



\*Variació interanual de la mitjana dels trimestres 1 i 2 de l'any indicat i 3 i 4 de l'anterior.

Font: Elaboració pròpia a partir de l'EPA (INE)

### 3. ¿Como podría ser un contrato único?

En este documento, PIMEC propone considerar un **hipotético contrato único, de duración indefinida, con una indemnización por despido creciente en el tiempo**, con un mínimo de días por año trabajado y un máximo del tipo de las 24 mensualidades actuales. Veamos algunos detalles de cómo podría ser.

El contrato único especifica las funciones a realizar por parte del trabajador, la duración de la jornada habitual y la retribución pactada en un único modelo, sin ningún tipo de distinción por circunstancias específicas personales o de la empresa.

La especificación de la duración sería innecesaria. La ley establecería cual es la indemnización a recibir en caso de extinción, en función del tiempo trabajado, aplicando una escala única. La determinación de esta escala es un tema que debería ser objeto de negociación política,<sup>7</sup> y en la discusión

<sup>7</sup> Fedea (2010) hacía una propuesta de escala creciente de entre 12 y 36 días. Después de la reforma laboral

incidirían naturalmente las condiciones prevalentes que defenderían los agentes.

**Solamente a efectos de ilustrar los topes mínimos y máximos de indemnización, así como una posible progresión de las indemnizaciones en el tiempo, hemos representado como sería un contrato en que se parte de una indemnización mínima de 15 días por año trabajado y una indemnización máxima de 25 días a partir del sexto año.<sup>8</sup>**

Hacemos la comparación con el sistema actual:

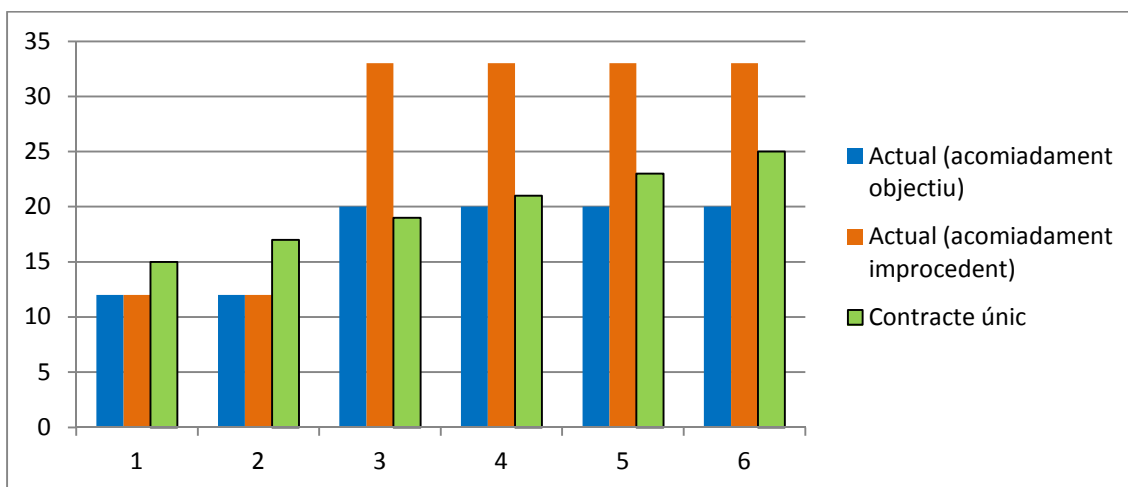
- 1) Si suponemos que las **empresas con voluntad de firmar un contrato indefinido primero hacen dos años de contrato temporal y al tercer año lo hacen indefinido** (práctica bastante habitual), las indemnizaciones serían las que figuran en el gráfico 2.9 Como se puede observar, la indemnización con contrato único al principio superaría la de los contratos temporales, al tercer año sería inferior a la indemnización del contrato indefinido, ya fuere procedente o improcedente, y a partir del cuarto sería superior al actual despido procedente e inferior respecto al improcedente.

**Gráfico 2. Días por año trabajado de indemnización en función de los años en la empresa (contrato temporal + conversión en indefinido)**

---

<sup>8</sup> La elección de estos valores es a modo de ejemplo. No tiene otra justificación que el hecho que los valores que utilizamos se encuentran por debajo de los despidos actuales más caros, y por encima de los más baratos. Esto permite una comparación concreta con el esquema de indemnizaciones vigente. Por otro lado, la determinación exacta de las indemnizaciones en el caso hipotético de un contrato único se haría, seguramente, tomando como referencia el esquema vigente en el momento en que se llevara a cabo.

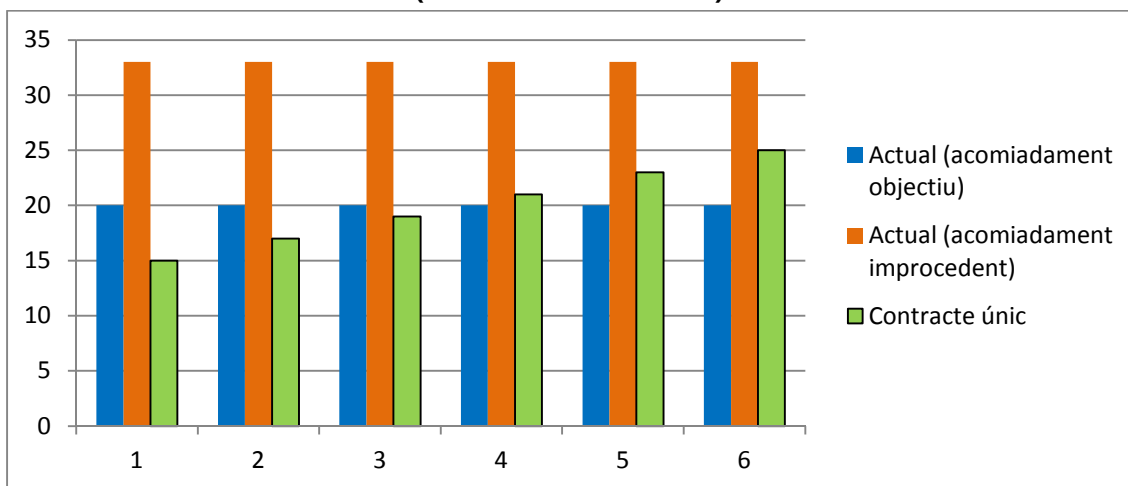
<sup>9</sup> Aunque en los contratos temporales los despidos improcedentes tienen una indemnización de 33 días por año trabajado, hemos considerado la situación más corriente, que es que la indemnización sea de 12 días.



Font: Elaboració pròpia PIMEC

- 2) Si suponemos que la empresa que necesita un **trabajador indefinido lo contrato de entrada bajo esta fórmula**, la indemnización por despido, tanto procedente como improcedente, es claramente superior a la del contrato único en los tres primeros años; al cuarto y siguientes la indemnización con el contrato único es superior al despido procedente e inferior al improcedente (gráfico 3).

**Gráfico 3. Días por año trabajado de indemnización en función de los años en la empresa (contratación indefinida)**

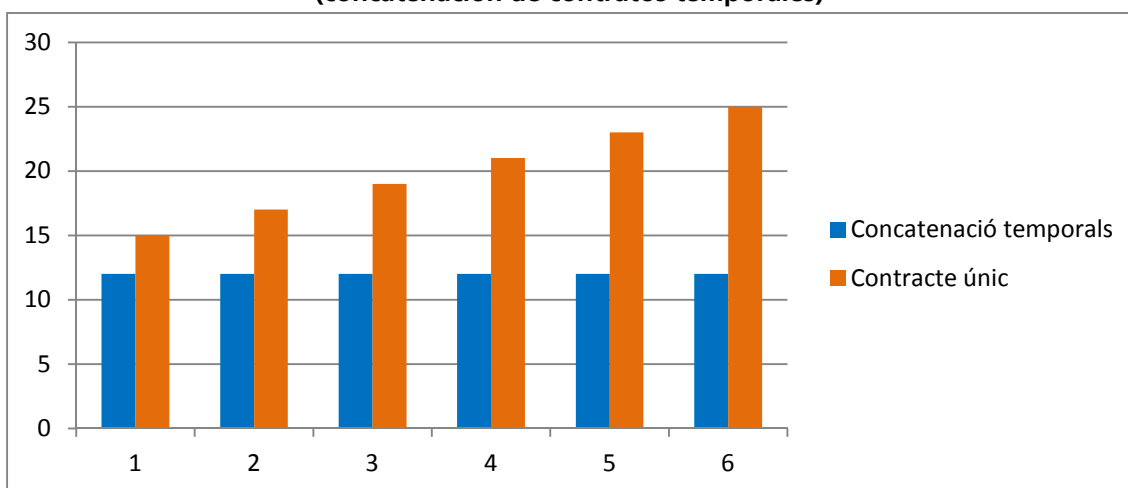


Font: Elaboració pròpia PIMEC

- 3) Si suponemos que la empresa **concatena contratos temporales cada dos años y nunca los hace indefinidos**, la indemnización es siempre inferior a la que hemos puesto de ejemplo para el contrato único (gráfico 4). En este caso debe tenerse en cuenta que no hay conversión a indefinido y que, por lo tanto, cada dos años como máximo la empresa tiene un gasto efectivo en despidos (a los 6 años, tres veces 12 días por año

trabajado, a parte de los costes de contratación), mientras que el incremento de protección del contrato único es un gasto únicamente en caso de despido.

**Gráfico 4. Días por año trabajado de indemnización en función de los años en la empresa (concatenación de contratos temporales)**



Font: Elaboració pròpia PIMEC

Esto es, si convertir un temporal en indefinido actualmente supone pasar de 12 a 20 o a 33 días de indemnización (despido procedente o improcedente, respectivamente, lo que representa un salto del 66,7% y del 175,0%), en el contrato único el aumento de la antigüedad representa crecimientos de la indemnización potencial pequeños y decrecientes (pasar de 15 a 16 días supone un encarecimiento del 6,7%; pasar de 16 a 17 el año siguiente comporta un encarecimiento del 6,3%, etcétera).

#### 4. Ventajas del contrato único

El contrato único tendría **dos grandes consecuencias positivas** tanto para trabajadores como para empresarios: simplificación y claridad de las relaciones laborales, de un lado, y eliminación de los efectos perversos que genera la temporalidad en el marco de la dualidad y que son una fuente de injusticia social.

Las **ventajas** de un hipotético contrato único los sintetizamos en cinco puntos.

##### *a) Centra el objeto contractual y evita el fraude de ley*

La tentación política de contentar o tratar de forma diferenciada colectivos específicos es la fuente de un complejo entramado de bonificaciones y subvenciones contractuales que normalmente son ajenas a las

competencias profesionales del trabajador. La existencia de este entramado genera distorsiones en el mercado de trabajo, en otorgar incentivos para ocupar vacantes con candidatos más en función de la edad, situación profesional anterior, etc., en lugar de si tienen las mejores habilidades para hacer el trabajo que corresponde al puesto.

En un contrato único el empresario solo **tiene que tener en cuenta las características profesionales de los candidatos y su coste de mercado**. Si el estado considera que por el perfil sociológico del candidato éste merece un trato especial hay muchas formas de resolverlo, al margen de un contrato laboral. Por ejemplo, si la voluntad política es favorecer ciertos colectivos se puede hacer por la vía fiscal directa (IRPF), o mediante transferencias directas.

El contrato único tiene la virtud de no introducir ningún concepto que pueda "viciar" el objeto del contrato (con bonificaciones, etc.), de forma que lo **centra en el encaje de unas necesidades de empresa y unas competencias del trabajador para satisfacer estas necesidades**, a un precio determinado siempre que unas y otras encajen.

De otro lado, el actual salto de indemnización de temporal a indefinido lleva algunas empresas a hacer contrataciones temporales para puestos que no lo son, lo que supone la utilización de las formas contractuales temporales en fraude de ley.

#### ***b) Crea incentivos a la especialización***

Uno de los problemas genéricos de la temporalidad de los contratos es que desincentiva la inversión en formación en la creación de capital humano específico de la empresa.

Cabe distinguir dos grandes tipos de trabajo, los que **requerirán formación y los que no la requerirán o requerirán poca**. Por lo que respecta a los puestos en los que se necesita formación, la existencia de la temporalidad contractual es una distorsión clara, tanto para el trabajador (no se preocupará de formarse en un trabajo que probablemente tendrá que dejar), como para el empresario (que pensará que no le sale a cuenta invertir en un trabajador que abandonará la empresa al cabo de poco). En este caso, la eliminación de la temporalidad en trabajos duraderos **incentivaría la formación y mejoraría las competencias profesionales** de las personas y empresas implicadas.



Por lo que respecta a los puestos de trabajo de baja cualificación y/o de naturaleza estacional, la eliminación del contrato temporal parece más un cambio de forma que de fondo. Aunque actualmente existe la posibilidad real de recontratar la misma persona (la temporada siguiente, en una punta de trabajo, etcétera) **por definición la temporalidad va en contra de formarse**. Con un contrato único, indefinido por naturaleza, se incentivaría la formación específica tanto por parte del trabajador como por parte de la empresa. Al mismo tiempo, se combatiría un error de percepción bastante extendido, según el que los trabajos de baja cualificación tienen poco espacio para la formación. Todos los puestos de trabajo, todos, tienen espacios de mejora competencial y son susceptibles de formación, por poca que sea. Por lo tanto, los contratos únicos favorecerían esta formación.

#### ***c) Facilita la contratación y las relaciones contractuales***

Las grandes empresas pueden disponer de departamentos de recursos humanos preparados para gestionar los diferentes tipos de contrato; las pimes, en cambio, acostumbran a externalizar esta función, porque no tiene volumen suficiente y porque se percibe como complicada por culpa de la gran cantidad de posibilidades que ofrece la legislación vigente.

Una simplificación profunda como sería la aplicación del contrato único al conjunto de relaciones laborales, sin especificidades, sin casos excepcionales, simple, haría más fácil la relación contractual. Por otro lado, reduciría considerablemente los **costes de transacción** que se generan en la actualidad (des de la elección del tipo de contrato hasta la resolución judicial en caso de conflictos no resueltos entre las partes).

#### ***d) Compatibiliza flexibilidad y protección***

El contrato único es un instrumento que dota de flexibilidad la relación laboral poniendo un precio a la protección, derivada de la finalización del contrato.

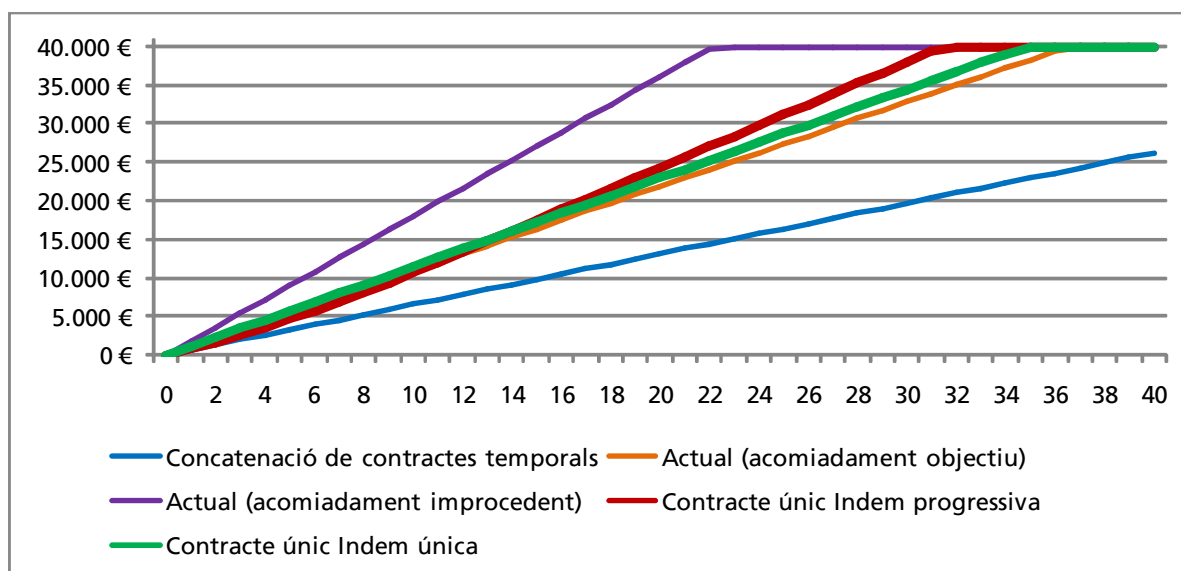
El precio de la finalización del contrato aumenta con el paso de los años, a medida que trabajador y empresa se han hecho más y más dependientes uno del otro. Al gráfico 5 representamos el importe de la indemnización en función de los años trabajados en cinco casos con un tope de dos años de indemnización:

- Despido **improcedente actual**: el más caro de todos, cuesta el máximo establecido al cabo de 22 años de trabajar en la empresa.

- Despido **procedente actual**: logra el coste máximo a los 40 años de trabajar en la empresa
- **Concatenación** de contratos temporales: el supuesto más barato, no hay vida laboral suficiente para llegar a la indemnización máxima.
- **Contrato único con indemnización progresiva** empezando con 15 días y llegando a los 25 al sexto años: se sitúa entre los actuales procedentes e improcedentes, y logra la indemnización máxima a los 31 años (en línea roja en el gráfico 5).
- **Contrato único con indemnización única** de 21 días por año trabajado: situado también entre los actuales procedentes e improcedente, logra la indemnización máxima a los 35 años (en línea verde al gráfico 5).

El contrato único ofrece protección idéntica para todos los trabajadores, sin discriminación en función de la duración del contrato, como pasa ahora, y sin considerar la procedencia o improcedencia que se aplica actualmente

**Gráfico 5. Indemnización según los años de antigüedad y tipo de contrato (con un máximo de 24 mensualidades). El caso de un trabajador con un salario anual de 20.000€**



Font: Elaboració pròpia PIMEC

Es obvio que **la flexibilidad en el mercado laboral recae actualmente sobre el trabajador más barato de indemnizar, el temporal**. Esta persona acumula dos situaciones discriminatorias en comparación con el trabajador con contrato indefinido: tiene una baja indemnización y concentra los ajustes de plantilla. El contrato único elimina de raíz este sistema desigual e injusto

que hace que a la práctica, haya trabajadores de primera y trabajadores de segunda.

De otro lado, la flexibilidad que adquiere el sistema de contratación permite, como decíamos en el punto b), que en caso de necesidades esporádicas de personal una misma personal pueda cubrir tantas veces como haga falta el puesto, a diferencia de la situación actual. Como hemos dicho, esto favorece la formación y la continuidad de las relaciones.

El contrato único da más seguridad per el hecho que es de naturaleza indefinida y, en función del esquema de indemnizaciones que se estableciera, en nuestro ejemplo daría mucha más protección que la contratación temporal y que la contratación indefinida con despido procedente.

#### *e) Da seguridad jurídica*

Actualmente se distingue entre despidos procedentes o objetivos, con una indemnización de 20 días por año trabajado, y los considerados improcedentes, que la reforma laboral dejó en 33 días por año trabajado, manteniendo los 45 días para los contratos suscritos hasta el 12 de febrero de 2012, proporcionalmente a la antigüedad.

La diferenciación entre despidos procedentes e improcedentes comporta dos problemas:

- **Aumenta la distancia entre las indemnizaciones** por despido improcedente y las finalizaciones de contratos temporales, y agrava la dualidad.
- Genera incertidumbre sobre el **coste real** de despedir.

Cuando un empresario se desprende de un trabajador lo hace como último recurso, sea porque su rendimiento no es el esperado o porque no tiene suficiente carga de trabajo; en el contrato único todos los despidos son económicamente justificados<sup>10</sup> y el trabajador recibe una compensación que está establecida y que es independiente del origen de la justificación. El contrato único seguiría el mismo esquema de relaciones de poder actuales

---

<sup>10</sup> De acuerdo con la legislación vigente, jurídicamente no siempre lo son. En efecto, el artículo 4 del Convenio 158 de la OIT establece que solo son causas justificadas las que se basen en la capacidad o en la conducta del trabajador, o bien en las necesidades de funcionamiento de la empresa. En este sentido, está reconocida internacionalmente que el trabajador tiene el derecho a recorrer la decisión ante un tribunal neutral, que puede decidir que el despido no está justificado.

(el empresario puede dar por finalizado un contrato y el trabajador recibe a cambio una compensación), con la diferencia que se eliminarían las casuísticas que dan lugar a las indemnizaciones diferenciadas actuales, las cuales no pocas veces acaban en conflictos que tienen que resolver los jueces, con los costes y la inseguridad que ello genera.

## 5. Valoración

En este documento se realiza planteamiento hipotético respecto a la contratación laboral: **si se diseñase *ex novo*, sin condicionantes, el sistema contractual i se optase por un contrato único**, podría mejorar el funcionamiento del mercado de trabajo en comparación a la situación actual? Y esto, sería positivo para la pequeña y mediana empresa?

Suponemos un solo contrato laboral, de carácter **indefinido**, con una **indemnización por despido creciente en el tiempo con topes** máximo y mínimo. La indemnización en términos de días por año trabajado la fijamos, solamente como ejemplo, en un mínimo de 15 días y un máximo de 25 a partir del sexto año.

Comparado con el sistema actual, un esquema que descansase en el contrato único presentaría estas ventajas:

- **Eliminaría la injusticia de la dualidad** contractual vigente
- **Centraría los contratos en el lo que es propiamente objeto de la contratación**, sin distorsiones de modalidades, excepciones, subvenciones, etc.
- Crearía incentivos a la **formación y a la especialización laboral**
- **Simplificaría la relación contractual**
- Compatibilizaría **flexibilidad y protección**
- Aumentaría la **seguridad jurídica** de las empresas.

En caso de considerarse adecuado, la transición hacia un sistema contractual como este no sería fácil, pero a criterio de PIMEC sus principios económicos deberían tenerse en cuenta en la regulación futura del mercado de trabajo.

## Bibliografía

- FEDEA (2010); *Propuesta para la reactivación laboral en España*
- FEDEA (2012); *Dual Labour Markets and the Tenure Distribution: Reducing Severance Pay or Introducing a Single Contract?*
- OCDE (2013); *Detailed description of employment protection legislation, 2012-2013*