

# El contrato único: ¿fin de la temporalidad?

POR JOSEP CONESA Socio director jurídico de Conesa Legal

Tras la publicación de las últimas cifras del paro correspondientes al mes de octubre, dadas a conocer por el Ministerio de Empleo y de la Seguridad Social, observamos un dato verdaderamente alarmante y es que el 91 por ciento de los nuevos contratos que se han firmado son temporales. Este aspecto también ha llamado la atención del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), que tiene a España en el punto de mira, tal y como hemos visto hace unas semanas en una resolución sin precedentes, según la cual considera discriminatoria la legislación española porque establece una menor indemnización.

Tras la publicación de las últimas cifras del paro correspondientes al mes de octubre, dadas a conocer por el Ministerio de Empleo y de la Seguridad Social, observamos un dato verdaderamente alarmante y es que el 91 por ciento de los nuevos contratos que se han firmado son temporales. Este aspecto también ha llamado la atención del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), que tiene a España en el punto de mira, tal y como hemos visto hace unas semanas en una resolución sin precedentes, según la cual considera discriminatoria la legislación española porque establece una menor indemnización por despido para los trabajadores temporales frente a los indefinidos (12 y 20 días por año trabajado, respectivamente). Asimismo, como expertos en la materia vemos cada día un constante fraude en el uso de la contratación temporal, sobre todo y

de manera contradictoria en las Administraciones Públicas, más que en cualquier otra organización.

**Con estas cartas sobre la mesa, muchos no han dudado en aprovechar el momento para sacar a la luz el contrato único. Pero, ¿qué es el contrato único y qué consecuencias implicaría en nuestro mercado laboral? Empecemos por el principio, en España desde la aprobación del Estatuto de los Trabajadores en 1980, se han sucedido numerosas reformas laborales que han intentado mitigar el problema del desempleo mediante la creación de una estructura dual formada por contratos indefinidos y un sinfín de nuevos tipos -temporales, interinos, de prácticas, etc.-.**

El objetivo fundamental de esta dualidad era proteger los contratos indefinidos, ya que con ellos se estaban garantizando los derechos de la mayoría de los trabajadores, mientras que los contratos de duración determinada se concebían como el paso previo antes de pasar a ser indefinido. Sin embargo, el paso de los años ha venido a confirmar lo que era un secreto a voces: la excepción se convirtió en regla y la mayoría de los nuevos contratos que se firman son temporales.

## Un marco de contrato único y común para todos los trabajadores

Para muchos, la solución al problema del desempleo y la precariedad laboral reside en el establecimiento del contrato único. Y, ¿por qué esta modalidad contractual arreglaría, o al menos mitigaría, la destrucción de empleo en nuestro país? Por defecto, todos los contratos únicos serían indefinidos y contempla una "indemnización creciente" por finalización del contrato equivalente a 12 días de salario para el primer año, 16 días en el segundo y 20 días en el tercero. Con ello se equipararía, por tanto, la indemnización por despido de los trabajadores temporales y los indefinidos y eliminaría de raíz el problema de la indemnización cero a los interinos, al conseguir con este modelo contractual unificar todos los temporales en uno.

Los defensores de establecerlo en España señalan que es la mejor medida para luchar contra la dualidad e ineficiencia de nuestro mercado laboral, así como para igualar la protección de

El objetivo fundamental de la dualidad era proteger los contratos indefinidos, para garantizar derechos de la mayoría

La excepción se convirtió en regla y la mayoría de los nuevos contratos que se firman son temporales



GETTY

todos los trabajadores al eliminar la temporalidad. Mientras que sus detractores argumentan que los contratos temporales no son el problema en sí mismo, ya que estos sirven para aportar flexibilidad a la empresa y solo pueden celebrarse cuando se dan las circunstancias previstas en el Estatuto de los Trabajadores.

Desde hace unos meses el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), a través de varias sentencias publicadas, ha intentado aportar un poco de luz al tema reabriendo el debate de la temporalidad en España y poniendo el acento en no vulnerar el principio de no discriminación, tal y como garantiza la Directiva comunitaria sobre trabajo de duración determinada. Aunque los distintos fallos europeos no exigen el establecimiento de una sola modalidad contractual en España, sí pone de manifiesto la necesidad de reformar el Estatuto de los Trabajadores para reducir el número de contratos existentes y cumplir así con lo establecido en las sentencias del TJUE, que son de obligado cumplimiento, pero sí indican a los Juzgados españoles cómo deben pronunciarse "a la luz del derecho comunitario".

**Desde hace unos meses el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), a través de varias sentencias publicadas, ha intentado aportar un poco de luz al tema reabriendo el debate de la temporalidad en España y poniendo el acento en no vulnerar el principio de no discriminación, tal y como garantiza la Directiva comunitaria sobre trabajo de duración determinada. Aunque los distintos fallos europeos no exigen el establecimiento de una sola modalidad contractual en España, sí pone de manifiesto la necesidad de reformar el Estatuto de los Trabajadores para reducir el número de contratos existentes.**