



Contracte únic

Novembre 2013

1. Introducció

Espanya enregistra, el tercer trimestre de 2013, una taxa d'atur del 26%. Un mercat de treball amb una xifra com aquesta, la més alta de la UE després de Grècia, i que de manera crònica més duplica la mitjana de la UE des de 2009 ençà, ha de tenir problemes estructurals greus. Un dels aspectes més importants del mercat de treball és el sistema contractual. En els darrers anys acadèmics, responsables de la UE, membres del govern, patronals, sindicats, premis Nobel d'economia¹ hi han dit la seva, i entre les propostes que s'han posat damunt la taula figura el contracte únic.

PIMEC no fa una proposta concloent en el debat obert al voltant d'aquesta proposta. La seva aplicació, si mai arriba, s'entreveu llunyana i plena de dificultats d'ordre polític. No obstant això, proposa un exercici en certa manera imaginatiu: **si tinguéssim ocasió de dissenyar des de zero el sistema contractual i s'optés per un contracte únic, podria millorar el funcionament d'un mercat de treball caracteritzat per una multiplicitat de modalitats contractuals, com l'espanyol?**

2. Punt de partida

Actualment a Espanya hi ha 41 modalitats contractuals en funció de la seva durada (indefinites, temporals, discontinues), jornada (completa, parcial), funció (formatius, substitució), i segons les característiques personals (joves, discapacitats,...).² Recentment, el govern ha anunciat una reducció a 5, tot i que ha afirmat que es mantindrien les diferenciacions a través d'un formulari únic,³ el que suposa una millora a nivell burocràtic, però sense que això signifiqui cap canvi substancial més enllà d'una certa simplificació administrativa.

De fet, en la pràctica, només s'utilitza una petita part d'aquestes opcions, entre altres coses per la incertesa i el desconeixement que provoca tanta casuística. Sobre l'abast real que tenen, el Ministeri de Treball no elabora

¹ "Tres Nobel de economía apoyan el contrato único para España", *El Economista*, 4 de juny de 2013. Es fa referència 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>

estadístiques que permetin conèixer el nombre de contractats sota les diferents modalitats en cada moment.⁴

Des de la perspectiva econòmica i contractual, el que sens dubte resulta més rellevant quan ens plantegem la hipòtesi és que **el contracte únic representaria acabar amb una dualitat contractual molt arrelada a Espanya**, en la qual coexisteixen en el mercat els contractes sense data de finalització i els contractes amb finalització prefixada. Cada un d'ells és molt diferent quant als **drets** que es reconeixen en acabar el contracte:

- El contracte indefinit, que té una protecció de 20 dies per any treballat amb un màxim de 12 mensualitats (33 dies per any amb un màxim de 24 mensualitats en el cas d'acomiadament improcedent).⁵
- El contracte temporal, amb una protecció més reduïda (12 dies, al 2015, per any treballat).⁶

El contracte **temporal**, dissenyat inicialment per a feines de curta durada, en la pràctica s'ha utilitzat de manera bastant generalitzada per **cobrir feines de llarga durada en llocs de treball que requereixen baixa qualificació**, a base de renovacions fins al límit legal i de la posterior substitució per altres contractes temporals.

Per aquesta raó, Espanya, amb el 23,7% dels contractes en règim temporal (davant el 13,7% de mitjana a la UE27 al 2012), té un dels majors problemes de **dualitat** de tot el continent. Val a dir que aquest percentatge s'ha reduït amb la crisi (al 2006 era del 34,1%), després que els ajustaments laborals derivats d'aquesta s'han fet sobretot mitjançant els treballadors que tenien contracte temporal.

Les **reformes laborals** dels darrers anys han tingut tendència a **corregir** en certa manera els problemes de dualitat: s'han apropat les proteccions en cas d'acomiadament; s'ha incentivat la conversió de contractes temporals en contractes en pràctiques, de relleu o substitució o indefinits. Malgrat tot, si bé Espanya és dels països que més recursos ha destinat a impulsar els

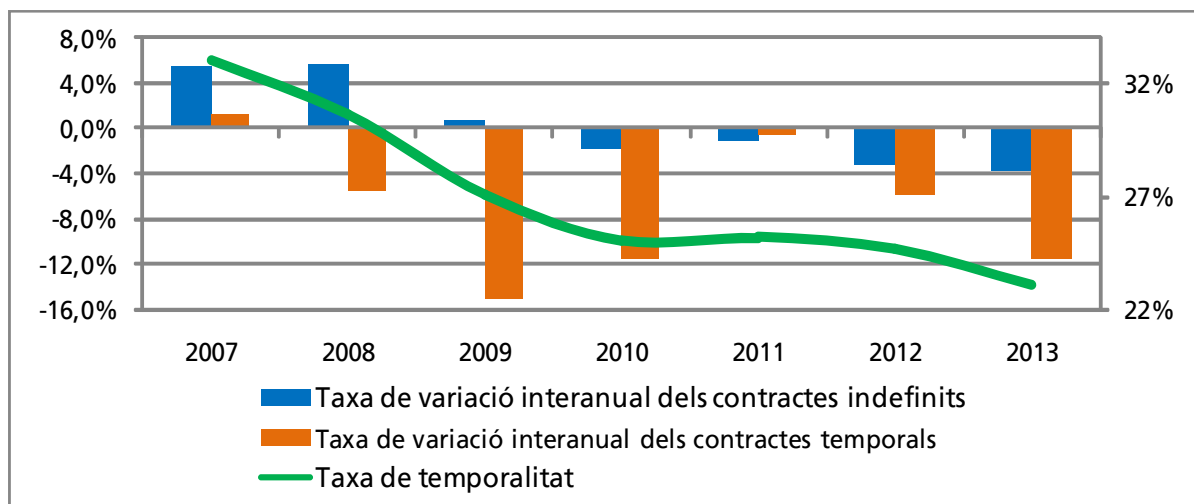
⁴ Recull d'informació sobre els nous contractes, però no sobre els existents i els que finalitzen.

⁵ Abans de la reforma laboral les indemnitzacions per acomiadaments procedents eren de 33 dies per any treballat amb un màxim de 24 mensualitats, i de 45 dies amb un màxim de 42 mensualitats per als improcedents.

⁶ 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.

contractes indefinits, la temporalitat hi segueix essent alta, i el fet que s'hagi reduït en 10 punts percentuals no és degut a la seva conversió en indefinits sinó a la pèrdua de llocs de treball, que ha afectat especialment aquest col·lectiu, com ja hem dit (gràfic 1).

Gràfic 1. Taxa de variació del nombre de contractes (escala esquerra) i taxa de temporalitat (escala dreta)



*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. Com podria ser un contracte únic?

En aquest document, PIMEC proposa considerar un **hipotètic contracte únic**, de durada **indefinida**, amb una **indemnització per acomiadament creixent en el temps**, amb un **mínim de dies per any treballat** i un **màxim** del tipus de les 24 mensualitats actuals. Vegem alguns detalls de com podria ser.

El contracte únic especifica les funcions a realitzar per part del treballador, la durada de la jornada habitual i la retribució pactada en un únic model, sense cap tipus de distinció de circumstàncies específiques personals o de l'empresa.

L'especificació de la durada seria innecessària. La llei establiria quina és la indemnització a rebre en cas d'extinció, en funció del temps treballat, aplicant una escala única. La determinació d'aquesta escala és un tema que hauria de ser objecte de negociació política,⁷ i en la discussió hi

⁷Fedea (2010) feia una proposta d'escala creixent d'entre 12 i 36 dies. Després de la reforma laboral aquests valors ja no serien adequats, però la idea d'escala progressiva és la que recull aquest informe.

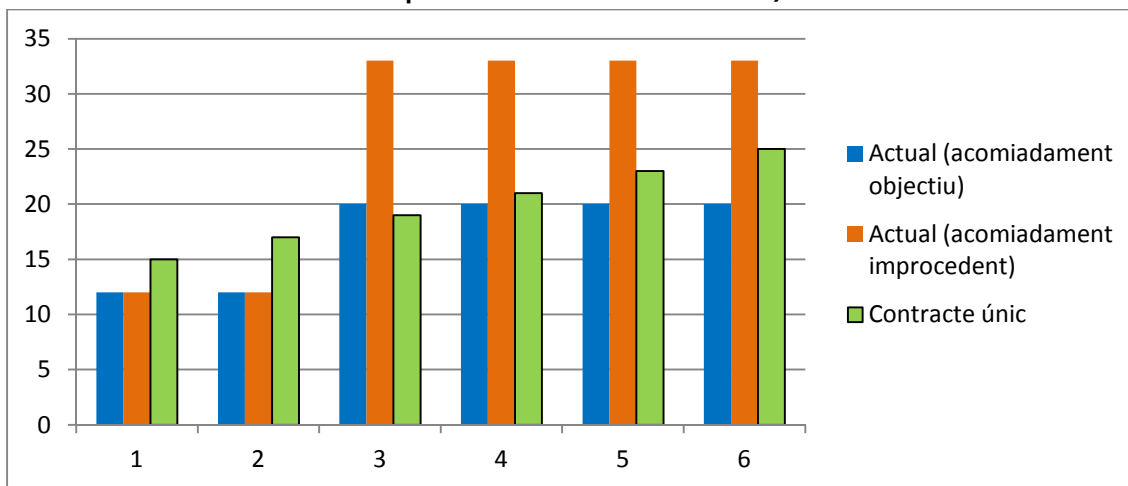
intervindrien naturalment les condicions prevalents que defensarien els agents.

Només als efectes d'il·lustrar els topalls mínims i màxims d'indemnització, així com una possible progressió de les indemnitzacions en el temps, hem representat com seria un contracte en què es parteix d'una indemnització mínima de 15 dies per any treballat i d'una indemnització màxima de 25 dies a partir del sisè any.⁸

Fem la comparació amb el sistema actual:

- 1) Si suposem que les empreses amb voluntat de signar un contracte indefinit primer fan dos anys de contracte temporal i al tercer any el fan indefinit (pràctica força habitual), les indemnitzacions serien les que figuren en el gràfic 2.⁹ Com es pot observar, la indemnització amb contracte únic al principi superaria la dels actuals temporals, al tercer any seria inferior a la indemnització del contracte indefinit, ja fos procedent o improcedent, i a partir del quart seria superior a l'actual acomiadament procedent i inferior respecte a l'improcedent.

Gràfic 2. Dies per any treballat d'indemnització en funció dels anys a l'empresa (contracte temporal + conversió en indefinit)



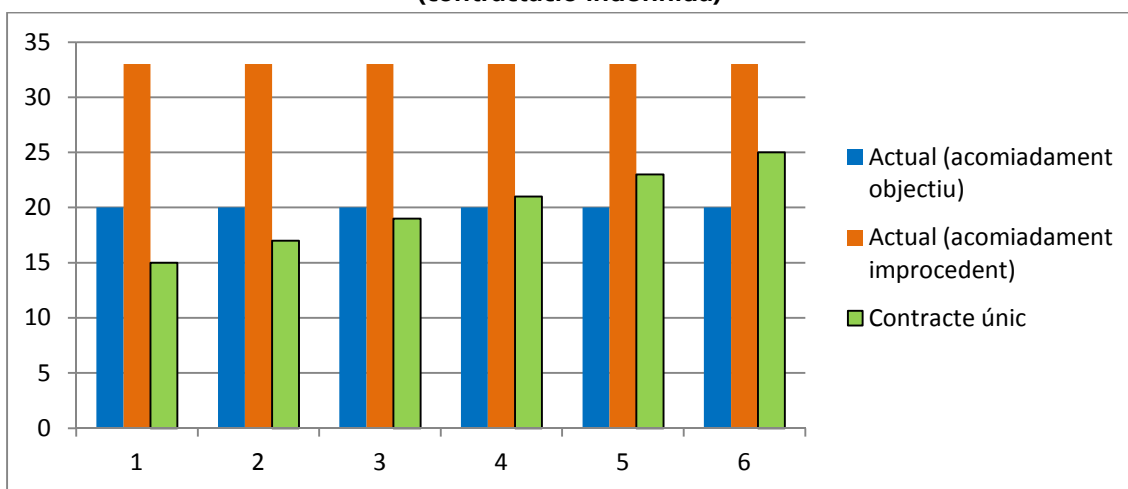
Font: Elaboració pròpia PIMEC

⁸L'elecció d'aquests valors és a manera d'exemple. No té cap altra justificació que el fet que els valors que utilitzem es troben per sota dels acomiadaments actuals més cars, i per sobre dels més barats. Això permet una comparació concreta amb l'esquema d'indemnitzacions vigent. D'altra banda, la determinació exacta de les indemnitzacions en el cas hipotètic d'un contracte únic es faria, segurament, prenent com a referència l'esquema vigent en el moment en què es dugués a terme.

⁹Per bé que en els contractes temporals els acomiadaments improcedents tenen una indemnització de 33 dies per any treballat, hem considerat la situació més corrent, que és que la indemnització sigui de 12 dies.

- 2) Si suposem que l'empresa que necessita un treballador indefinit el **contracta d'entrada sota aquesta fórmula**, la indemnització per acomiadament, tant procedent com improcedent, és clarament superior a la del contracte únic en els tres primers anys; al quart i següents la indemnització amb el contracte únic és superior a l'acomiadament procedent i inferior a l'improcedent (gràfic 3).

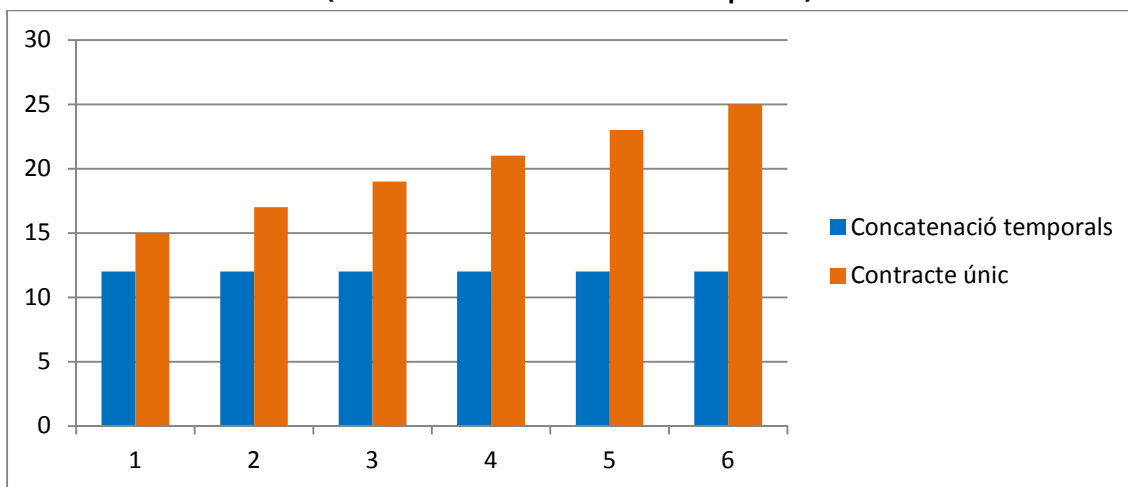
Gràfic 3. Dies per any treballat d'indemnització en funció dels anys a l'empresa (contractació indefinida)



Font: Elaboració pròpia PIMEC

- 3) Si suposem que l'empresa **concatena contractes temporals cada dos anys i mai no els fa indefinits**, la indemnització és sempre inferior a la que hem posat d'exemple per al contracte únic (gràfic 4). En aquest cas cal tenir en compte que no hi ha conversió a indefinit i que, per tant, cada dos anys com a màxim l'empresa té una despesa efectiva en acomiadaments (tres vegades 12 dies per any treballat, apart dels costos de contractació), mentre que l'increment de protecció del contracte únic és una despesa únicament en cas d'acomiadament.

Gràfic 4. Dies per any treballat d'indemnització en funció dels anys a l'empresa (concatenació de contractes temporals)



Font: Elaboració pròpia PIMEC

És a dir, si convertir un temporal en indefinit actualment suposa passar de 12 a 20 o a 33 dies d'indemnització (acomiadament procedent o improcedent, respectivament, el que representa un salt del 66,7% i del 175,0%), en el contracte únic l'augment de l'antiguitat representa creixements de la indemnització potencial petits i decreixents (passar de 15 a 16 dies per any treballat comporta un encariment del 6,7%; passar dels 16 als 17 l'any següent comporta un encariment del 6,3%, etcètera).

4. Avantatges del contracte únic

El contracte únic tindria **dues grans conseqüències positives** tant per a treballadors com per a empresaris: simplificació i claredat de les relacions laborals, d'una banda, i eliminació dels efectes perversos que genera la temporalitat en el marc de la dualitat i que són una font d'injustícia social.

Els **avantatges** d'un hipotètic contracte únic els sintetitzem en cinc punts.

a) Centra l'objecte contractual i evita el frau de llei

La temptació política d'aconterar o tractar de manera diferenciada col·lectius específics és la font d'un complex entramat de bonificacions i subvencions contractuals que normalment són alienes a les competències professionals del treballador. L'existència d'aquest entramat genera distorsions en el mercat de treball, en atorgar incentius per ocupar vacants amb candidats més en funció de l'edat, situació professional anterior, etc., que no pas de si reuneixen les millors habilitats per fer la feina que correspon al lloc.

En un contracte únic l'empresari només ha de tenir en compte les **característiques professionals dels candidats i el seu cost de mercat**. Si l'Estat considera que pel perfil sociològic del candidat aquest mereix un tracte especial hi ha moltes maneres de resoldre-ho, al marge d'un contracte laboral. Per exemple, si la voluntat política és d'afavorir certs col·lectius es pot fer per la via fiscal directa (IRPF), o mitjançant transferències directes.

El contracte "únic" té la virtut de no introduir cap concepte que pugui "viciar" l'objecte del contracte (amb bonificacions, etc.), de manera que el **centra en l'encaix d'unes necessitats d'empresa i unes competències del treballador per satisfer aquestes necessitats**, a un preu determinat sempre que unes i altres encaixin.

D'altra banda, l'actual salt d'indemnització de temporal a indefinit porta algunes empreses a fer contractacions temporals per a feines que no ho són, el que suposa la utilització de les formes contractuals temporals en frau de llei.

b) Crea incentius a la formació i a l'especialització

Un dels problemes genèrics de la temporalitat dels contractes és que desincentiva la inversió en formació en la creació de capital humà específic de l'empresa.

Cal distingir dos grans tipus de llocs de treball, els **que requeriran formació i els que no en requeriran o en requeriran poca**. Pel que fa als llocs en què cal formar-se, l'existència de la temporalitat contractual és una distorsió clara, tant per al treballador (no es preocuparà per formar-se en una feina que probablement haurà de deixar), com per a l'empresari (que pensarà que no li surt a compte invertir en un treballador que abandonarà l'empresa al cap de poc). En aquest cas, l'eliminació de la temporalitat en feines duradores **incentivaria la formació i millora de les competències professionals** de les persones i empreses implicades.

Pel que fa als llocs de treball de baixa qualificació i/o de naturalesa estacional, l'eliminació del contracte temporal sembla més un canvi de forma que no pas de fons. Per bé que actualment existeix la possibilitat real de recontractar la mateixa persona (la temporada següent, en una punta de feina, etcètera), **per definició la temporalitat va en contra de formar-se**. Amb un contracte únic, indefinit per naturalesa, s'incentivaria la formació

específica, tant per part del treballador com per part de l'empresa. Alhora es combatria un error de percepció bastant estès, segons el qual les feines de baixa qualificació tenen poc espai per a la formació. Tots els llocs de treball, tots, tenen espais de millora competencial i són susceptibles de formació, per poca que sigui. Per tant, els contractes únics afavoririen aquesta formació.

c) Facilita la contractació i les relacions contractuals

Les grans empreses poden disposar de departaments de recursos humans preparats per gestionar els diferents tipus de contractes; les **pimes**, en canvi, acostumen a externalitzar aquesta funció, perquè no té un volum suficient i perquè es percep com a complicada a causa de la gran quantitat de possibilitats que ofereix la legislació vigent.

Una **simplificació** profunda com seria l'aplicació del contracte únic al conjunt de relacions laborals, sense especificitats, sense casos excepcionals, simple, faria més fàcil la relació contractual. D'altra banda, reduiria considerablement els **costos de transacció** que es generen en l'actualitat (des de la tria del tipus de contracte fins a la resolució judicial en cas de conflictes no resolts entre les parts).

d) Compatibilitza flexibilitat i protecció

El contracte únic és un instrument que dota de flexibilitat la relació laboral posant un preu a la protecció, derivada de la finalització del contracte.

El preu de la finalització del contracte augmenta amb el pas dels anys, a mesura que treballador i empresa s'han fet més i més dependents l'un de l'altre. Al gràfic 5 representem l'import de la indemnització en funció dels anys treballats en cinc casos amb un topall de 2 anys d'indemnització:

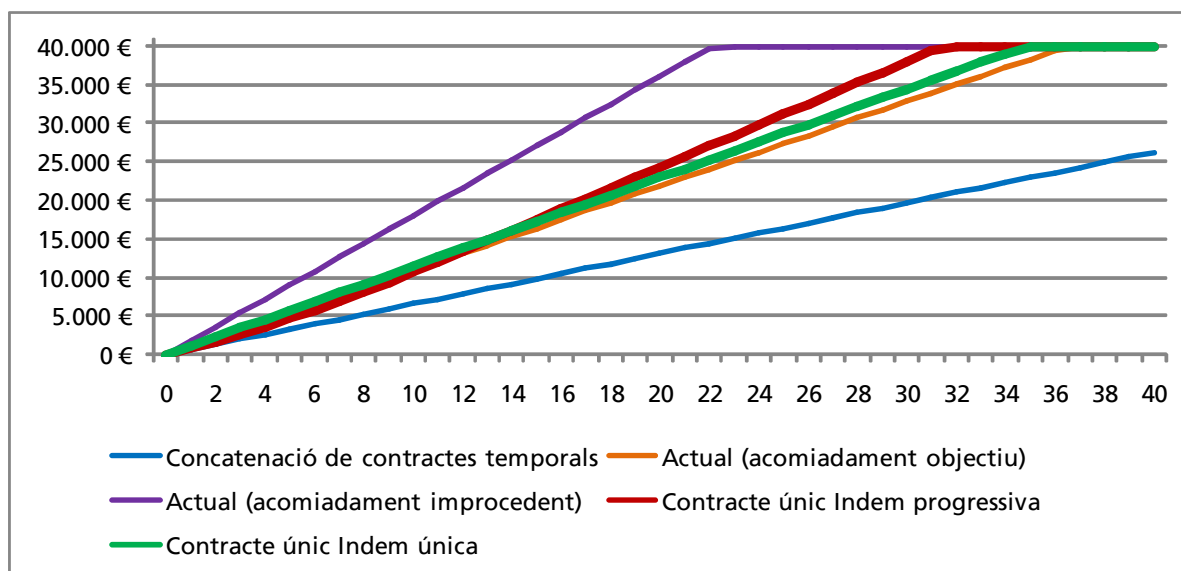
- Acomiadament **improcedent actual**: el més car de tots, costa el màxim establert al cap de 22 anys de treballar a l'empresa.
- Acomiadament **procedent actual**: assoleix el cost màxim als 40 anys de treballar a l'empresa.
- **Concatenació** de contractes temporals: el supòsit més barat, no hi ha vida laboral suficient per arribar a la indemnització màxima.
- **Contracte únic amb indemnització progressiva** començant per 15 dies i arribant als 25 al sisè any: se situa entre els actuals procedents i

improcedents, i assoleix la indemnització màxima als 31 anys (en línia vermella al gràfic 5).

- **Contracte únic amb indemnització única** de 21 dies per any treballat: situat també entre els actuals procedent i improcedent, assoleix la indemnització màxima als 35 anys (en línia verda al gràfic 5)

El contracte únic ofereix protecció idèntica per a tots els treballadors, sense discriminar en funció de la durada del contracte, com passa ara, i sense considerar la procedència o improcedència que s'aplica actualment.

Gràfic 5. Indemnització segons els anys d'antiguitat i tipus de contracte (amb un topall de 24 mensualitats). El cas d'un treballador amb un salari anual de 20.000€.



Font: Elaboració pròpia PIMEC

És obvi que **la flexibilitat en el mercat laboral recau ara mateix sobre el treballador més barat d'indemnitzar, el temporal**. Aquesta persona acumula dues situacions discriminatòries en comparació amb el treballador amb contracte indefinit: té una baixa indemnització i concentra els ajustaments de plantilla. El contracte únic elimina de soca-rel aquest sistema desigual i injust que fa que, a la pràctica, hi hagi treballadors de primera i treballadors de segona.

D'altra banda, la flexibilitat que adquireix el sistema de contractació permet, com dèiem al punt b), que en cas de necessitats esporàdiques de personal una mateixa persona pugui cobrir tantes vegades com faci falta la

plaça, a diferència de la situació actual. Com hem dit, això afavoreix la formació i la continuïtat de les relacions.

El contracte únic dóna **més seguretat** pel fet que és de naturalesa indefinida i, en funció de l'esquema d'indemnitzacions que s'establís, en el nostre **exemple donaria molta més protecció que la contractació temporal actual i que la contractació indefinida amb acomiadament procedent.**

e) Dóna seguretat jurídica

Actualment es distingeix entre acomiadaments procedents o objectius, que tenen una indemnització de 20 dies per any treballat, i aquells considerats improcedents, que la reforma laboral va deixar en 33 dies per any treballat, tot mantenint els 45 dies per als contractes subscrits fins al 12 de febrer de 2012, proporcionalment a l'antiguitat.

La diferenciació entre acomiadaments procedents i improcedents comporta dos problemes.

- **Augmenta la distància entre les indemnitzacions d'acomiadaments improcedents i les finalitzacions de contractes temporals, i agreuja la dualitat.**
- Genera incertesa quant al **cost real** de fer un acomiadament.

Quan un empresari es desprèn d'un treballador ho fa com a últim recurs, perquè el seu rendiment no li encaixa o perquè no té feina per donar-li; en contracte únic tots els acomiadaments són econòmicament justificats¹⁰ i el treballador rep una compensació establerta, independentment de l'origen de la justificació. El contracte únic seguiria el mateix esquema de relacions de poder que ara (l'empresari pot donar per finalitzat un contracte i el treballador rep, quan passa això, una compensació), amb la diferència que no hi hauria casuística que donés lloc a les indemnitzacions diferenciades actuals, que molt sovint acaben en conflicte que han de resoldre els jutges, amb els costos i la inseguretat que tot això genera.

5. Valoració

¹⁰ Jurídicament no sempre ho són, d'acord amb la legislació vigent. En efecte, l'article 4 del Conveni 158 de l'OIT estableix que només són causes justificades les que es basin en la capacitat o en la conducta del treballador, o bé en les necessitats de funcionament de l'empresa. En aquest sentit, està reconegut internacionalment que el treballador té dret a recórrer la decisió davant d'un tribunal neutral, que pot decidir que l'acomiadament no està justificat.

En aquest document es presenta un plantejament hipotètic respecte a la contractació laboral: **si el sistema contractual es dissenyés *exnovo* sense condicionants i s'optés per un contracte únic**, podria millorar el funcionament del mercat de treball respecte a la situació actual? I seria positiu per a la petita i mitjana empresa?

Suposem un sol contracte laboral, de caràcter **indefinit**, amb una **indemnització per acomiadament creixent en el temps** amb uns topalls màxim i mínim. La indemnització en termes de dies per any treballat la fixem, només a manera d'exemple, en un mínim de 15 dies i un màxim de 25 a partir del sisè any.

Respecte al sistema actual, un esquema que descansés en el contracte únic presentaria aquests avantatges:

- **Eliminaria la injustícia de la dualitat** contractual vigent
- **Centraria els contractes en el que és l'objecte de contractació**, sense distorsions (les modalitats, les excepcions, les subvencions, etc.)
- Crearia incentius a la **formació i a l'especialització laboral**
- **Simplificaria la relació contractual**
- Compatibilitzaria **flexibilitat i protecció**
- Augmentaria la **seguretat jurídica** de les empreses.

En cas que es considerés desitjable, la transició cap a un sistema contractual com aquest no seria fàcil, però els seus principis econòmics s'haurien de tenir en compte, a criteri de PIMEC, en la regulació futura del mercat de treball.

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*