

HACIA UN CONTRATO ÚNICO DE TRABAJO

... Existe la creencia entre los empresarios españoles, con muchos datos reales que la avalan, aunque no en su totalidad, de que tener un empleado fijo es un pasivo para la empresa porque es menos productivo que un eventual (al que le preocupa perder su puesto) y porque le cuesta dinero y problemas, extinguir su contrato cuando no sea necesaria la prestación laboral de su titular. Creo que es inútil discutir si eso se ajusta o no a la realidad. El hecho es que es así ...

Yo comprendo que las reformas laborales tienen muchas dificultades porque afecta al vivir diario de millones de personas y normalmente las reformas que se proponen no consisten en subir los salarios y disminuir la jornada, que sería muy bien recibido por ese inmenso colectivo laboral, sino en racionalizar, flexibilizar, recortar y en general, en medidas que, al menos a primera vista, suponen una pérdida de derechos conquistados. Y conquistados, eso sí, con sangre, sudor y lágrimas. De ahí que los partidos políticos tengan a la reforma laboral más miedo que a un «nublao». No quieren meterse en ese enjambre porque piensan, con razón, que van a salir malparados. A lo más, animan a los agentes sociales a que le precocinen la solución, mediante acuerdos que luego se llevarán previo paso por el Parlamento, al Boletín Oficial del Estado y desde luego sin cambiar una coma.

Y en esas estamos. Racionalmente hay un general consenso, especialmente en los expertos neutrales, de que es necesario emprender reformas estructurales del mercado de trabajo. Y aunque sólo sea a nivel interno, hasta los sindicatos están de acuerdo en ello. Y los empresarios lo mismo, como luminosamente ha manifestado el Círculo de empresarios en su último Informe sobre «Creación de empleo». Pero cuando se llega al contenido es cuando llegan los problemas. Pero el principal de éstos quizá radique en la necesaria puesta en escena del «medio y largo plazo». Hay reformas, como la que nos ocupa y la de Seguridad Social que sólo pueden ser admitidas, e incluso discutidas, si se pone en visión las consecuencias, a plazo medio y largo, de no hacer nada. Es sólo en ese escenario cuando se puede llegar a admitir la necesidad de la reforma.

¿Qué hacer? En esta Semana Santa, con dos polos del Viernes Santo (penitencia) y Domingo de Resurrección (fruto gozoso) he cumplido mi propósito escribir un texto largo con ideas para un debate sobre la Reforma del Mercado de Trabajo, porque se haga o no, creo que todos los que estamos en estos ámbitos laborales, en distintos paneles, tenemos el deber cívico de contribuir a ese necesario Debate. Cada uno con sus ideas pero con la disposición de escuchar al contrario y concienciarse de que con nuestro actual nivel, muy bajo, de competitividad, si no hacemos nada vamos al hoyo del malestar social y económico. Y en ese trabajo, que publicaré, lanzo muchos puntos de discusión con mi personal opinión al respecto. Doy poca importancia al coste del despido y más a otros temas co-

mo la contratación, el tiempo parcial, el teletrabajo, la movilidad funcional y geográfica, la conceptualización del despido objetivo, el absentismo, la estructura de la negociación colectiva y su ultraactividad, así como la referencia del incremento salarial a la productividad, las políticas activas de empleo, etc. etc. Todo eso es conveniente discutirlo porque es susceptible de mejorarse. ¿Eso significa recorte de derechos? Creo que no. Sería más exacto referirse a *canje* de derechos. Y por parte de los trabajadores la salvaguarda de su derecho a un empleo digno y permanente. Y en general a condiciones de trabajo correspondientes a la dignidad del trabajador en su puesto de trabajo. La relevancia, por ejemplo, que hoy tienen los derechos fundamentales en el contrato de trabajo es una conquista de los trabajadores —apoyada significativamente por la Constitución y la jurisprudencia del Tribunal Constitucional— de primer nivel.

Y voy al título de esta Tercera. El contrato único de trabajo que cuenta con la Recomendación de la OCDE, y muchos apoyos de los Expertos, para su implantación, es uno de los pilares de una posible reforma laboral. Hoy padecemos una dicotomía brutal del mercado de trabajo entre fijos y temporales. Esa dualidad tiene en España niveles insostenibles para lo que es usual en los países de la UE pues el porcentaje de más del 30% nos hace campeones de lo negativo. ¿Y por qué es así? Una posible respuesta es que los empresarios españoles tienen un gen de aversión a los fijos de plantilla. Por chusco, hay que desechar tal posibilidad. Más bien ocurre que existe la creencia entre los empresarios españoles,

con muchos datos reales que la avalan, aunque no en su totalidad, de que tener un empleado fijo es un pasivo para la empresa porque es menos productivo que un eventual (al que le preocupa perder su puesto) y porque le cuesta dinero y problemas, extinguir su contrato cuando no sea necesaria la prestación laboral de su titular. Creo que es inútil discutir si eso se ajusta o no a la realidad. El hecho es que es así.

Y ello trae como consecuencias nefastas dos muy importantes: una, que a los trabajadores temporales no se les da formación y la otra que cuando vienen problemas económicos u organizativos, los primeros despedidos son los temporales, porque su coste indemnizatorio es de 8 días por año, mientras que el de los fijos es de 20 (despidos objetivos) ó 45 (despidos disciplinarios). Esa es la realidad. Realidad que sería muy positiva, para todos, cambiar con la convergencia hacia un contrato único de trabajo que no diferenciara entre fijos y temporales. De éstos sólo quedarían los contratos formativos y los interinos. Los demás serían trabajadores que tendrían por delante su vida laboral y que sólo podrían ser despedidos por una causa objetiva (económica, organizativa o técnica) o disciplinaria, con la indemnización correspondiente a su antigüedad y cuyo importe habría que debatir cuál es el razonable y homologable a los países de la UE. Que la indemnización fuera distinta, en su módulo, según sea la antigüedad es una posibilidad, entre otras, de lo que puede hacerse en este campo. En definitiva, y de modo simple, a la pregunta a un trabajador sobre «qué es» ya no tendrá que responder: fijo, temporal, de la Reforma del 97, fijo subvencionado, mayor de 45 años (y así hasta las múltiples formas de contrato que hoy tenemos) sino simplemente «trabajador».

Pero como dato importante, pienso que en esos contratos debería figurar como obligación y derecho, la *formación continua*. Formación real y efectiva que incrementara la empleabilidad del trabajador. Creo que tiene perfecto encaje en la dogmática del contrato de trabajo, el derecho y el deber de formarse en el curso de toda la vida laboral. La «promoción a través del trabajo» que consagra el art. 35 de la Constitución encontraría una plena realización en esa labor formativa consustancial (eso es lo que predico) al contrato de trabajo.

JUAN ANTONIO SAGARDOY BENGOCHEA

Miembro del Foro Sociedad Civil