



“Si es fa bé, només té avantatges”

La sentència del tribunal europeu sobre l'equiparació d'indemnitzacions d'empleats temporals i fixos deixa un escenari confús sobre les implicacions que tindrà. En primer lloc, no queda clar si afecta només els interins o també la resta de temporals. Tampoc queda clar que el que s'estigui imposant sigui la creació del contracte únic. Hi ha el risc que acabem en un nou bunyol.

El contracte únic, si es fa bé, només té avantatges. El problema és que hi ha interès a pintar el contracte únic com si fos el diable: tothom el tem tot i que ningú l'ha vist. Això pot forçar a anar cap a legislacions força enrevesades en el futur per evitar aplicar-lo.

La proposta desenvolupada per un grup d'economistes l'any 2009 passa per un sol tipus de contracte amb

una indemnització creixent lligada a l'antiguitat i amb una doble escala segons si l'acomiadament és objectiu o no. Pot ser una solució per corregir l'alta temporalitat i les diferències entre temporals i indefinits. A la funció pública és especialment flagrant perquè un terç dels efectius de la sanitat tenen contractes temporals.

És cert que avui aquest marc laboral està poc testejat i en el sentit més estricte del terme no existeix enlloc més del món, però mantenir una postura radical contrària a explorar aquesta via està injustificat. D'entrada no implica l'abaratiment de tots els acomiadaments perquè els treballadors actuals no es veurien afectats. En canvi, el que sí que s'aconseguiria seria acabar amb la desprotecció que tenen avui els empleats eventuais (que són els que es-

tan trobant feina al mercat laboral majoritàriament) respecte als fixos.

Posar en marxa el contracte únic comportaria dubtes sobre si funcionaria o no, però és que fa 30 anys que arrosseguem aquest problema de la dualitat sense que res del que s'ha fet hagi funcionat. Ara tenim una legislació que propicia una alta rotació –fins i tot més elevada que als EUA, que és el mercat laboral més flexible–, on creixen els acomiadaments i les feines són inestables. Com ho resollem? La solució ha d'incloure la flexibilitat però ha de contribuir que la inestabilitat baixi, i el contracte únic pot ser una bona opció.



SERGI JIMÉNEZ / PROFESSOR D'ECONOMIA DE LA UPF

“Pot suposar més precarització”

La fórmula d'instaurar el contracte únic a Espanya per corregir la dualitat laboral té alguns riscos. Per començar, la seva discussió s'ha de deslligar del contingut de la sentència del Tribunal de Justícia de la UE, que el que estableix és la no discriminació d'empleats temporals respecte als indefinits amb l'argument que la durada determinada d'un contracte no és motiu perquè la compensació sigui més baixa en el cas dels interins.

El contracte únic, però, és una altra cosa i posar-lo en marxa és arriscat. D'entrada pot conduir a més pre-

carització al mercat de treball. Si acomiadar en el primer any d'antiguitat en una empresa és més econòmic que fer-ho en el cinquè, el que s'està fent és igualar els drets d'indemnització per baix, de manera que els estables perdrien els drets adquirits.

Amb un contracte únic (amb indemnització progressiva) es legitimaria fer fora un treballador per qualsevol motiu i això aniria en contra dels compromisos assumits internacionalment per Espanya. No oblidem que la llei –després de la reforma laboral del 2012– ja preveu uns motius amplis per acomiadar amb justificació, per exemple, quan una empresa redueix ingressos sostingudament, tot i que no tingui pèrdues.

A més, la fórmula podria tenir un efecte pervers sobre el treballador, sotmès a una mena de període de prova etern i a una pressió constant per-

què seria un treballador fix només fins que l'empresa volgués acomiadar-lo.

D'altra banda, igualar les indemnitzacions a 20 dies per any treballat tal com pot desprendre's de la sentència no té per què frenar la contractació perquè no hi hauria una gran diferència. El cost laboral no s'ha de valorar només tenint en compte el cost de l'acomiadament. Hi ha altres factors que hi incideixen: els salaris han baixat durant els anys de crisi i ara hi ha bonificacions que ja abarateixen, per exemple, la contractació d'un treballador fix.

Segons el meu parer, és prioritari a Espanya establir mecanismes per evitar el frau que hi ha en bona part dels contractes eventuais i d'obra i servei, que sovint tenen durades que no s'expliquen i això és especialment greu en el cas de l'interinatge a l'administració pública.



NÚRIA PUMAR / PROFESSORA DE DRET DEL TREBALL DE LA UB