

Rubén Díaz González

**EL SISTEMA DE CONTRATACIÓN EN ESPAÑA, PASADO, PRESENTE, Y,
¿FUTURO? EL CONTRATO ÚNICO.**

TRABAJO DE FIN DE GRADO

Dirigido por el Sr. Jordi Muria López

Grado de Relaciones Laborales y Ocupación



UNIVERSITAT ROVIRA I VIRGILI

Tarragona

2016

“Una máquina puede hacer el trabajo de 50 hombres corrientes. Pero no existe ninguna máquina que pueda hacer el trabajo de un hombre extraordinario.”

Elbert Hubbard

Índice:

Resumen:	7
Abreviaturas utilizadas:	9
Introducción:	11
1. Planteamiento del estado de la cuestión:	15
2. Los Sistemas de contratación Española:	17
2.1 Nociones generales sobre el contrato de trabajo:	17
2.2 Antecedentes históricos de la normativa laboral española e influencia sobre la contratación:	23
2.3 Situación actual de la contratación española:	29
2.3.1 Contratos indefinidos:	30
2.3.2 Contratos temporales:	34
2.3.3 Contrato a tiempo parcial y Contrato de relevo:	36
2.3.4 Contrato para la formación y el aprendizaje, y Contrato en prácticas:	39
2.4 ¿Es posible que la legislación laboral cambiante que existe en España haya impulsado la propuesta del Contrato Único?	41
3. Nociones generales y exposición de propuestas anteriores de “Contrato único” ..	44
3.1 Nociones generales sobre “El Contrato único”:	44
3.2 Diferentes propuestas surgidas sobre el “Contrato Único”:	46
3.2.1 Propuesta de “Contrato Único” planteada por los economistas:	46
3.2.2 Propuesta de “Contrato Único” propuesto por la Patronal:	48

3.2.3 Propuesta de “Contrato Único” propuesto por el Grupo Parlamentario Unión, progreso y Democracia (UPyD):.....	50
4. Propuesta actual de C’s sobre “Contrato Único”:	52
4.1 Planteamiento de “Contrato Único” llevado al Congreso:	52
4.1 “Contrato único o Contrato para la Igualdad de Oportunidades”, la supresión de las modalidades contractuales existentes:	53
4.2 Indemnización creciente por despido o “Mochila Austriaca”:	56
4.3 ¿Es la propuesta de “Contrato Único” Anticonstitucional?	61
4.4 Ventajas e inconvenientes sobre dicha nueva propuesta de contratación:	64
4.4.1 Ventajas que supondría la implantación del “Contrato Único”:	65
4.4.2 Inconvenientes que supondría la implantación del “Contrato Único”:.....	66
4.4.3 ¿Para qué colectivo sería más ventajosa dicha propuesta?	67
4.5 ¿Dicho contrato único sería viable en un país como España? Comparación con el modelo de contratación de Dinamarca:	68
Conclusiones:.....	74
Fuentes de Información Utilizadas:	77
Bibliografía:	77
Webgrafía:	79
Jurisprudencia:	80
Legislación:	81

Resumen:

- **Resumen:**

En éste Trabajo de Fin de Carrera nos basaremos en el analizar las diferentes modalidades contractuales españolas para poder compararlo con la nueva propuesta de del “Contrato único”, y poder comprobar así si dicha reforma legal propuesta sería beneficiosa para los trabajadores o por el contrario simplemente busca beneficios empresariales.

- **Resum:**

En aquest Treball de finalització de Carrera ens basarem en l'analitzar les diferents modalitats contractuals espanyoles per poder comparar-ho amb la nova proposta del “Contracte únic”, i comprovar així si aquesta reforma legal proposta seria beneficiosa per als treballadors o per contra simplement busca beneficis empresarials.

- **Summary:**

In this work Thesis we rely on analyzing the different Spanish contractual arrangements in order to compare the new proposal of the "single contract" and check and if such legal reform proposal would benefit workers or otherwise simply looking corporate profits.

- **Palabras clave:**

Abreviaturas utilizadas:

Art: artículo

CC: Código Civil

CE: Constitución Española de 1978

C's: Partido Político de Ciudadanos, partido de la Ciudadanía

ET: Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

FEDEA: Fundación de Estudios de Economía Aplicada

FOGASA: Fondo de Garantía Salarial

LEMP: Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización.

LGSS: Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social

Propuesta de los 100: Propuesta para la reactivación laboral en España

RD: Real Decreto

TS: Tribunal Supremo

UPyD: Partido Político de Unión, Progreso y Democracia

Introducción:

Tras pasar por unos años en los cuáles la situación económica del país se ha encontrado en una grave crisis económica creada por las especulaciones bancarias y diferentes entidades de crédito que a posteriori tuvieron que ser rescatadas con dinero público, todo ello desató una grave crisis económica en toda la unión europea, haciendo un gran hincapié en países como España, Portugal, y sobretodo Grecia.

Por ello, el Estado español impulsó diferentes reformas laborales, una en 2010 y otra en 2012, para intentar flexibilizar el marco laboral y así intentar que las empresas redujeran el coste por despido y pudieran ser más competitivas en el mercado europeo y global.

Viendo que éstas reformas no terminaban de tener el éxito adecuado en 2013, se aprobó la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización (a partir de ahora LEMP), para intentar paliar el desempleo a nivel Estatal introduciendo bonificaciones y reducciones en las cuotas a la Seguridad Social para los Trabajadores Autónomos y así intentar incentivar la contratación entre dicho colectivo.

Por tanto, y viendo que las reformas anteriores no habían tenido mucho acierto para reducir realmente la tasa de desempleo, el Partido Político de Ciudadanos, partido de la Ciudadanía (a partir de ahora C's) impulsó desde su cúpula una reforma del sistema de contratación español, apelando al modelo único de contrato, el cuál será uno de los objetos de nuestro estudio en éste trabajo.

Por ello, y tal y como se podrá comprobar con la lectura de éste Trabajo de Fin de Carrera, el primer apartado tendrá como objetivo el realizar un análisis exhaustivo de toda la evolución contractual que ha habido hasta ahora en España, para saber cuáles han sido los pasos para llegar a la situación actual sobre contratación, y seguidamente analizaremos los modelos de contratación actual para conocer porque la situación económica del país hace que los sistemas de contratación cambien continuamente, y comprender así porque se quiere incorporar éste modelo único de contratación.

En un segundo apartado nos centraremos más en la exposición y explicación de las diferentes propuestas que han existido hasta ahora sobre dicho modelo de “Contrato Único”, y cuáles eran las metas y finalidades que perseguían los diferentes colectivos que impulsaron ésta nueva propuesta, y conoceremos que era lo que realmente se estaba proponiendo con las mismas.

A posteriori, conoceremos cuáles son los objetivos y metas del modelo de “Contrato Único” que se propone desde C’s, y observaremos así cómo sería dicho modelo de contratación para poder contrastarlo con la normativa actual, y compararlo con la contratación actual a posteriori.

En dicho apartado también nos centraremos en analizar derechos sustantivos derivados del contrato de trabajo que realmente se verían afectados por tal reforma, como serían la indemnización por despido, porque es uno de los pilares que se modificarían con la implementación de éste contrato único a través de la indemnización creciente o “Mochila Austriaca”.

Con ello, lo que pretendemos es analizar si la incursión en la normativa laboral del “Contrato Único” propuesto por los partidos políticos tendría una enorme cabida en la legislación laboral y con ello una mejora de las condiciones laborales de los trabajadores, reduciendo la temporalidad y ayudando a la estabilidad en el empleo, o por el contrario nos encontramos ante una falsa propuesta la cuál encubre una nueva reforma laboral con una bajada considerable de los derechos hasta ahora conseguidos por los trabajadores.

Por tanto, las hipótesis que se investigarán y que darán lugar a los objetivos de éste trabajo se basan en conocer primero los antecedentes históricos de la contratación española y saber si han tenido influencia sobre la contratación actual, seguidamente, analizar la situación contractual de la actualidad para saber si la realidad cambiante que encontramos en nuestro país en materia de desempleo y de temporalidad afectan a que dicha propuesta de contrato único haya cogido fuerza.

Por otra parte, intentaremos descubrir si dicho contrato único tenía antecedentes a la propuesta realizada por C’s, o por el contrario es una propuesta totalmente innovadora que nos plantea dicho grupo parlamentario, para a posteriori destapar la realidad de

dicha propuesta analizando la misma, y entrar a valorar qué es lo que realmente se plantea en ella, observando qué es lo que plantea con la incursión de dicho contrato único y con la eliminación de la dualidad laboral española que encontrábamos hasta ahora en nuestro país.

Además, entraremos a valorar si dicha indemnización creciente o “Mochila Austriaca” es beneficiosa para el trabajador o para el empresario, y que implicaría la incursión de la misma en la normativa española, y entraremos a valorar si dicha reforma planteada por C’s podría devenir inconstitucional por el choque contra la propia CE que más adelante estudiaremos.

Por último, y a través de una búsqueda exhaustiva de información, plantearemos si dicho contrato único sería viable en España, teniendo en cuenta su modelo de contratación y de empleo, en comparación con otros países que utilizan dicho modelo de contratación, tales como Dinamarca, y mencionaremos las posibles ventajas y desventajas de lo que supondría la incursión de dicha propuesta en nuestra normativa laboral.

Por ello, la metodología que utilizaremos para la realización de éste trabajo será la forma cuali-cuantitativa, ya que primero procederemos al análisis de documentos, doctrina y jurisprudencia si fuera el caso para poder contrastar de forma más completa todas las hipótesis planteadas anteriormente referidas a temas de interpretación de los derechos sustantivos de los trabajadores y todo lo derivado del contrato de trabajo, y de la propuesta del “Contrato único”.

Pero, por otra parte también utilizaremos datos estadísticos, como por ejemplo tablas o gráficos para poder contrastar de forma empírica conceptos como la comparación del coste por despido con la situación contractual actual, y comparándola con el coste que derivaría con la posible reforma contractual.

Por tanto, y teniendo en cuenta todo lo anterior, hemos dividido el trabajo en diferentes partes, primero haciendo un planteamiento del estado de la cuestión, después analizando toda la evolución contractual que ha habido en España, analizando con ello la situación contractual actual, y exponiendo con ello la nueva propuesta que se realiza con el contrato.

Y, una vez tengamos expuesto todo lo anterior, analizaremos todo lo correspondiente con dicho nuevo modelo de contrato, y comparando todo ello con el modelo de contratación única de Dinamarca para saber si dicha reforma legal podría ser aplicable en España con éxito o no, y ayudar así a reducir la tasa de desempleo y la temporalidad del trabajo.

Por último, y ya en forma de agradecimiento, me gustaría dar las gracias al Profesor Jordi Múria López por la ayuda constante que me ha prestado, y que con ella ha hecho que se haya podido construir éste trabajo de fin de carrera.

1. Planteamiento del estado de la cuestión:

Con éste primer apartado lo que queremos plantear es el estado de la cuestión en el que se centrará nuestro Trabajo de Fin de carrera, y como se podrá comprobar no es otra que la de explicar en qué situación se encuentra en éstos momentos el proyecto de C's sobre la incursión en la normativa laboral de el “Contrato único o Contrato por la igualdad de oportunidades”.

Por ello, y como se puede comprobar sólo con leer algún periódico, o simplemente ver las noticias que se exponen hoy en día por los medios de comunicación se puede ver que es un tema que está a la orden del día, ya que ante el propio planteamiento de diferentes partidos políticos de reformar la Constitución Española de 1978 (en adelante CE) y con ello modificar una serie de derechos constitucionales, volvió a entrar a la palestra dicho tema del “Contrato único o Contrato por la igualdad de oportunidades” como posible solución de alguno de los problemas políticos que afloran en nuestro país.

Éste proyecto de reforma impuesto por dicho partido político responde a la situación cambiante de la contratación española en los últimos años impulsada aún más por la grave crisis económica que se inició en los años 2008, y es por ello que partidos como C's pusieron sobre la mesa éste modelo de contratación para intentar unificar todos los contratos.

Por tanto, y teniendo en cuenta que es un tema de mucha actualidad, y con un nivel de repercusión enorme entre los medios de comunicación, aún no se han pronunciado muchos autores al respecto de éste tema¹, pero si bien sí que existen diferentes comentarios a través de publicaciones, ya sea en revistas o en diferentes medios de comunicación como artículos periodísticos, en los que cada autor analiza desde su facción política dicho tema, y expone sus criterios al respecto sobre todas las modificaciones que supondría la inclusión de éste modelo de contratación en la legislación española.

¹ Gimeno Diaz de Atauri, Pablo. 2014. “El coste económico de la extinción del contrato de trabajo” (Tesis Doctoral, Universidad Carlos III Madrid, 2014. *El coste económico de la extinción del contrato de trabajo. Volumen I. N° página 386-396.*

Por ello, vemos que una de las partes esenciales en las que se basa éste proyecto de reforma de ley es analizar la normativa general que se expone en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET) en tema de contratación, y los Real Decretos (en adelante RD) de aplicación para cada tipo de contrato, para saber cómo se verían modificados con la posible incursión del “Contrato único o Contrato para la igualdad de oportunidades”, e intentar convencer a los diferentes partidos políticos de que una reforma en la legislación ayudaría realmente al fomentar el empleo y a reducir la temporalidad contractual.

Por ello, al considerarse un tema “futurible”, no existe aún jurisprudencia que avale el caso, o simplemente que mencione ésta tipología de contrato, por tanto, cuando nos tengamos que referir a criterios jurisprudenciales acudiremos a sentencias referidas a temas sobre contratación actual para poder contrastar la realidad vigente con la propuesta que se realiza desde C’s, además de analizar sentencias que se pronunciaron tras la reforma laboral del 2012, ya que son sentencias que se realizaron tras un cambio en la normativa laboral, y con mucha repercusión para el ET, y que podrían servir como punto de referencia para analizar un posible cambio en la normativa laboral que se produciría con la inclusión de éste contrato.

Por ello, vemos que las líneas de investigación que existen a la hora de tratar éste tema no es sólo una línea que viene derivada de la aplicación e interpretación del Derecho, y más concreto el Derecho laboral, ya que tal y como se puede comprobar es un tema que en éstos momentos se debate en el propio Congresos de los Diputados, y por tanto no sólo exige que se investigue desde un besante jurídica, sino también económica y sociológica para saber cómo afectaría a los ciudadanos tal situación.

Por ende, cuando hablamos de línea de investigación económica o sociológica en su caso, vemos se tendría que estudiar el impacto económico que de ello se podría generar en las empresas, y no sólo eso, sino también en cómo afectaría a los salarios de los trabajadores, ya que de ello se comprobaría si se vería mermado su poder adquisitivo o no, y si como consecuencia afectaría al consumo y al desarrollo de la economía del país, y a las reacciones de las personas ante tales situaciones.

2. Los Sistemas de contratación Española:

Éste segundo apartado se inicia con la exposición de las nociones generales sobre el contrato de trabajo, después expondremos los antecedentes históricos de la normativa laboral española para saber así cómo se ha llegado a la situación actual de contratación.

Seguidamente se expondrán todas las modalidades contractuales vigentes de forma resumida para saber en qué situación nos encontramos actualmente en temas de contratación, y poder explicar así con la historia y con la situación actual vigente el por qué la situación económica del país hace que los sistemas de contratación cambien continuamente, y así entender por qué en tiempos como en los que nos encontramos de crisis económica se plantea un nuevo cambio en la legislación laboral sobre temas de contratación tras varias reformas ya realizadas hace relativamente poco tiempo como la LEMP.

2.1 Nociones generales sobre el contrato de trabajo:

El contrato de trabajo es el que se define como el acuerdo entre el empresario y trabajador por el que éste último se obliga a prestar determinados servicios por cuenta del empresario y bajo su dirección a cambio de una retribución². Por ello, el Artículo (en adelante art) 1.1 ET dicta que:

La presente Ley será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario.

Tras la lectura de éste precepto legal se obtienen las características más importantes del contrato de trabajo, tal y como se dicta en diferentes sentencias del Tribunal Supremo (en adelante TS) entre las cuáles se integran el carácter personal del contrato de trabajo,

² Francis Lefebure, Grupo. *La contratación laboral*: Manual práctico. 2ª Edición. Madrid: El Derecho editores, 2013. Página 13. ISBN: 978-84-15573-11-1.

es decir, que el que tiene que realizar la prestación de servicios es el trabajador contratado, la voluntariedad de dicha prestación de servicios, que la misma sea retribuida por el empresario, que exista ajenidad, y dependencia de las órdenes y directrices del propio empresario³, las cuáles estudiaremos con más precisión a continuación.

Pero para que un contrato sea válido no sólo deben concurrir las notas características de una relación laboral, sino además deben estar recogidos los requisitos de validez de los contratos exigidos por el art.1261 del Código Civil (en adelante CC), tales como el consentimiento de las partes, que el objeto cierto sea materia de contrato, y que exista la causa de la obligación que se establezca.

Además, la jurisprudencia⁴ siempre ha manifestado que la calificación que se le realice a los contratos o la denominación que les hagan las partes contratantes no tiene validez legal, sino que la tiene la configuración efectiva de las obligaciones asumidas en el acuerdo contractual y de las prestaciones que constituyen el objeto del contrato.⁵

Otro elemento esencial del contrato es el objeto, el cual es el intercambio por un lado de la prestación laboral, y por otro la retribución salarial que se realiza hacia el propio trabajador, por ello, y tal y como se relata en el CC, el objeto del contrato debe reunir tres requisitos esenciales.

El primero no es otro que lo que se estipula en el Art 1272 CC⁶, donde claramente se deja al arbitrio de las partes la consecución del objeto del contrato siempre que el propio objeto sea posible de realizar. El segundo requisito esencial del contrato de trabajo se dispone en el Art 1271 CC⁷ donde se relata que el contrato tiene que ser lícito y con ello seguir los usos y costumbres. Y, por último, el tercer requisito esencial se recoge en el

³ Sentencia del Tribunal Supremo de 29 de noviembre de 2010, rec. 253/2010

⁴ Sentencia del Tribunal Supremo de 29 de mayo de 2008, rec.4247/2006

⁵ Francis Lefebure, Grupo. Op cit. 14.

⁶ Artículo 1272 Código Civil: “No podrán ser objeto de contrato las cosas o servicios imposibles”.

⁷ Artículo 1271 Código Civil: “Pueden ser objeto de contrato todas las cosas que no están fuera del comercio de los hombres, aun las futuras. Sobre la herencia futura no se podrá, sin embargo, celebrar otros contratos que aquéllos cuyo objeto sea practicar entre vivos la división de un caudal y otras disposiciones particionales, conforme a lo dispuesto en el artículo 1056.”

Art 1273 CC⁸, es decir, significa que el objeto del contrato esté determinado o sea determinable.

Por tanto, y teniendo en cuenta todo lo anterior, también cabe mencionar motivo el cuál es esencial para la realización del contrato de trabajo, y ése no es otro que la propia causa del mismo. Dicha causa se basa en los motivos en los cuales el trabajador se obliga con el empresario a cambio de una contraprestación económica, y el empresario recibe a cambio el trabajo efectivo realizado, y tiene que quedar claramente acreditada, ya que si no se procede a realizar la aplicación de lo dispuesto en el Art 1275 CC⁹ y dicho contrato no tendrá efecto alguno.

Pero, lo que realmente se tiene que traer a colación para tener una noción general básica del contrato, y que realmente es lo más relevante para demostrar la constitución y causa del mismo son las notas que acreditan dicha relación laboral, ya que sin ellas no existiría ninguno de los motivos expuestos anteriormente, por ello analizaremos de forma resumida cada una de ellas.

La primera de ellas, tal y como hemos mencionado anteriormente se basa en el carácter personal de dicha prestación de servicios, ya que tal y como se dispone en la jurisprudencia ha de ser el propio trabajador el que realice la prestación de los servicios, ya que sino nos encontraríamos ante un supuesto en el que no concurre dicho carácter personal, ya que si para la realización del servicio se puede sustituir la persona que lo presta sin consentimiento del principal no tendrá el carácter expuesto anteriormente.¹⁰

La segunda nota característica a analizar es la voluntariedad de prestación de servicios, ya que la misma se tiene que realizar de forma voluntaria y prestando su consentimiento de forma libre¹¹, porque si los mismos no se realizaran de la forma estipulada anteriormente estaríamos incurriendo en una nulidad clara del contrato, ya sea por error

⁸ Artículo 1273 Código Civil: “El objeto de todo contrato debe ser una cosa determinada en cuanto a su especie. La indeterminación en la cantidad no será obstáculo para la existencia del contrato, siempre que sea posible determinarla sin necesidad de nuevo convenio entre los contratantes.”

⁹ Artículo 1275 Código Civil: “Los contratos sin causa, o con causa ilícita, no producen efecto alguno. Es ilícita la causa cuando se opone a las leyes o a la moral.”

¹⁰ Sentencia del Tribunal Supremo de 3 de mayo de 2011, rec.2228/2010.

¹¹ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 14 de mayo de 2002, rec.9634/2001.

sobre el objeto del contrato o las condiciones del mismo, tal y como se regula en el Art 1266 CC¹², por otra parte podríamos comprobar si ha podido existir violencia o intimidación en el caso, tal y como regula el Art 1267 CC¹³, o si se ha generado la existencia de dolo en el caso como se expone en el Art 1269 CC.¹⁴

Otra nota característica de la relación laboral es la retribución, el cual es un elemento muy relevante para acreditar que ha existido relación laboral, si bien, la jurisprudencia ha considerado que la retribución es propia de una relación laboral cuando concurren indicios como la identidad entre las cantidades percibidas por período de tiempo, cantidad percibida independientemente del volumen de trabajo realizado, importancia de la retribución anual, independientemente de que en períodos más cortos varíe ostensiblemente, existencia de cantidades fijas mínimas.¹⁵

Por otro lado, y como una de las notas de la relación laboral más importantes encontramos la ajenidad, que es la que significa que la realización del trabajo se realice por cuenta en favor del empresario.

La ajenidad se determina tanto respecto a los frutos del trabajo como en el riesgo, ya que lo esencial y definitorio del contrato de trabajo por cuenta ajena está en los frutos que surgen de los servicios del trabajador, porque desde el momento mismo de su producción pertenecen al empresario, incorporándose a su patrimonio, y por tanto siendo el propio empresario sobre quien recae el riesgo de la actividad y el resultado económico positivo o negativo sin que el trabajador se vea afectado por él. Lo único que

¹² Artículo 1266 Código Civil: “Para que el error invalide el consentimiento, deberá recaer sobre la sustancia de la cosa que fuere objeto del contrato, o sobre aquellas condiciones de la misma que principalmente hubiesen dado motivo a celebrarlo. El error sobre la persona sólo invalidará el contrato cuando la consideración a ella hubiese sido la causa principal del mismo. El simple error de cuenta sólo dará lugar a su corrección.”

¹³ Artículo 1267 Código Civil: “Hay violencia cuando para arrancar el consentimiento se emplea una fuerza irresistible. Hay intimidación cuando se inspira a uno de los contratantes el temor racional y fundado de sufrir un mal inminente y grave en su persona o bienes, o en la persona o bienes de su cónyuge, descendientes o ascendientes. Para calificar la intimidación debe atenderse a la edad y a la condición de la persona. El temor de desagradar a las personas a quienes se debe sumisión y respeto no anulará el contrato.”

¹⁴ Artículo 1269 Código Civil: “Hay dolo cuando, con palabras o maquinaciones insidiosas de parte de uno de los contratantes, es inducido el otro a celebrar un contrato que, sin ellas, no hubiera hecho.”

¹⁵ Francis Lefebure, Grupo. Op cit. 18.

recibirá el trabajador a cambio será una compensación económica, sin quedar afectada por el riesgo que asume el propio empresario por ejercer dicha actividad económica.¹⁶

Por último, y cómo última nota característica de la relación laboral a estudiar, encontramos la dependencia, y la misma se define como la exigencia fundamental de la prestación laboral del trabajador, siendo identificable con la disponibilidad o puesta a disposición del poder de dirección del empresario.¹⁷

La nota de dependencia no es equiparable a una absoluta subordinación del trabajador, sino que basta con la inserción del sujeto en el círculo de organización de la persona para la que se realiza la tarea, por ello, existen unas características que se exponen en relación a la dependencia, las cuáles explicaremos a continuación.¹⁸

La primera característica de la dependencia se denota de las facultades disciplinarias del empresario la cual implica el encuadramiento o inserción del trabajador dentro del esquema jerárquico de la empresa, debiendo someterse a sus órdenes, mandatos y directrices.¹⁹ Por otra parte, encontramos como característica de dependencia el lugar de prestación de los servicios, a la vez que la jornada y el propio horario de trabajo, e incluso los materiales empleados para la ejecución del mismo, ya que si pertenecen al empresario pueden suponer que la relación sea laboral.²⁰ Además, también cabe decir que se tiene que observar si el trabajador se encuentra en alta en el Sistema de Seguridad Social, y observar por otra parte si existe habitualidad en el trabajo, ya que dicha característica constituye un indicio de la existencia de relación laboral que por sí sólo no la determina²¹, y como consecuencia de ello, también se tiene que observar a la

¹⁶ Benavides Vico, Antonio. *Manual práctico de contratación laboral*. 1ª Edición. Valladolid: LEX NOVA, 2008; N° página 21-22. ISBN: 978-84-8406-804-4

¹⁷ *Ibidem*, p.179.

¹⁸ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 30 de abril de 2009, rec.5859/2008.

¹⁹ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 30 de noviembre de 2009, rec.5206/2008

²⁰ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 16 de noviembre de 2009, rec.5292/2009.

²¹ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de 28 de octubre de 2008, rec.1989/2008

par criterios como el de exclusividad, ya que constituye un indicio de la naturaleza laboral que debe observarse junto con el resto de indicios.²²

A continuación, también realizaremos una mención sobre una característica muy relevante del contrato de trabajo, la forma del mismo. Todo ello se encuentra regulado en el Art 8 ET y establece el significado que tiene la forma del contrato, que no es más que la exteriorización o manifestación externa de las declaraciones de voluntad que recíprocamente realizan las partes intervinientes en el mismo, empleador y trabajador.²³

Existe con ello la libertad de forma contractual, ya que el mismo se puede celebrar ya sea por escrito o de palabra, y se presume existente entre todo el que presta sus servicios por cuenta ajena dentro del ámbito de organización y dirección de otro y el que lo recibe a cambio de una retribución de aquél, aunque cualquiera de las partes puede solicitar que se realice por escrito.²⁴ Además, el Art 8 ET exige que en todo caso, cualquiera de las partes pueda solicitar que el contrato se formalice por escrito, incluso durante el transcurso de la relación laboral, ya que no realizarlo supondría una infracción muy grave, tal y como se expone en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.²⁵

Por otra parte, también cabe observar que no sólo existen ciertos pactos o cláusulas que se deban formalizar por escrito, sino que además también existe información que el empresario debe realizar por escrito de forma obligatoria al trabajador, y ellos son los elementos esenciales del contrato y principales condiciones de ejecución de la prestación cuando ni unos ni otros figuran en el contrato escrito, y éste es de duración superior a 4 semanas, tal y como se dicta en el Art 8 ET.

Por último, dentro de éste apartado analizaremos la validez del contrato de trabajo, regulada en el Art 9 ET, y que como se puede comprobar tras su lectura, en él se

²² Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Aragón de 16 de junio de 2009, rec.432/2009.

²³ Barrenechea Suso, Jon; Ferrer López, Miguel A. *El Estatuto de los trabajadores, Texto comentado y concordado con legislación complementaria y jurisprudencia*. 5ª Edición. Barcelona: Ediciones Deusto, 2000. Nº Página 81. ISBN: 84-234-1734-4

²⁴ *Ibíd*em, p.81.

²⁵ *Ibíd*em, p.81.

encuentra básicamente los dos tipos de nulidad en la que puede caer el contrato de trabajo, la cual se puede dividir en nulidad total o nulidad parcial.

La nulidad parcial expone que sólo será nula una parte del contrato de trabajo, ya que éste permanece válidamente en lo restante y se entiende completado con los preceptos jurídicos adecuados. En cambio, la nulidad total se aplica al contrato de trabajo cuando el contrato resulta nulo totalmente por alguna situación que haya podido propiciar la catalogación del mismo, como por ejemplo el dolo, y el trabajador puede exigir por el trabajo que ya ha prestado la remuneración equiparable a un contrato válido.²⁶

2.2 Antecedentes históricos de la normativa laboral española e influencia sobre la contratación:

En éste apartado nos centraremos en explicar la evolución histórica que ha tenido la normativa laboral española para poder así entender cómo se ha llegado a la situación actual de contratación, la cual la explicaremos en el apartado siguiente de éste trabajo.

Para empezar a hablar de antecedentes históricos sobre la normativa laboral nos centraremos en lo que sucedió a partir del siglo XIX en adelante, donde en aquellos momentos la idea fundamental del trabajo era el liberalismo, idea la cual lo que busca es una autolimitación por parte del Estado de la materia legislativa.

En ésa época la regulación sobre el trabajo se veía muy reducida, ya que la poca regulación que existía se encontraba codificada en el Código de Comercio de 1829 y 1985 y el Código Civil de 1889, ya que en ése mismo momento la regulación del mismo se encontraba falta de un reconocimiento específico y se llevaba a cabo por los dos códigos expuestos anteriormente.²⁷

²⁶ Barrenechea Suso, Jon; Ferrer López, Miguel A. Op cit. 87-88.

²⁷ Departamento de Relaciones laborales CEOE. *La evolución de las relaciones laborales en el Estatuto de los trabajadores* [en línea]. 1ª Edición. Madrid: Confederación española de organizaciones empresariales, 2016.

Por ello, vemos que la legislación social en España necesitó algo más de tiempo para poder implantarse de forma relevante, y no fue hasta el año 1873 cuando apareció el primer indicio que cabe resaltar, que no es más que la Ley de 24 de julio de 1873 o “Ley Benot”, que fue la primera ley que empezó a regular el trabajo de los jóvenes, u otra ley importante como fue la creación de la Ley de Accidentes de trabajo del año 1900.

La siguiente fase de regulación del trabajo en España no se inició hasta la promulgación del RD-Ley de 23 de agosto de 1926, donde se realizó el Código del Trabajo con Primo de Rivera al poder, pero no fue hasta la segunda república donde se constitucionalizó la relación laboral, y el propio derecho a la libertad sindical. Por ello, en dicha época vemos que se promulgaron leyes como la Ley de Contrato de Trabajo de 21 de noviembre de 1931, la cual fue una ley clave para el inicio de la regulación más completa de la contratación española, ya que en ésta época los derechos de los trabajadores empezaron a regularse y a considerarse un tema actual y de debate.²⁸

Seguidamente, y siguiendo el curso de la historia, vemos que en la época Franquista se quiso proceder a la creación de una nueva legislación laboral con un nuevo programa socioeconómico, y es por ello que se publicó el denominado “Fuero del trabajo” por Decreto de 9 de marzo de 1938, porque lo que se pretendía era legislar sobre el trabajo en un sentido de protección.²⁹

Por ello, en dicha época, y después de la publicación del fuero del trabajo, el contrato de trabajo fue regulado por la Ley de Contrato de Trabajo de 26 de enero de 1944, ley la cual modificó al anterior del 1931 ya que modificó muchos términos expuestos en sus preceptos legales, y con ello se observó un claro cambio de la tendencia política expuesta hasta el momento. Además, también cabe añadir que un dato importante de esos años fue la instauración de un monopolio en el ámbito laboral por medio de

< http://www.ceoe.es/resources/image/evolucion_relaciones_laborales_et_2016_02.pdf> [consulta: 18 de marzo de 2016]

²⁸ *Ibidem*. Departamento de Relaciones laborales CEOE.

²⁹ De la Villa Gil, Luis Enrique. *La formación histórica del Derecho Español del Trabajo*. 1º edición. Granada: Editorial Comares, S.L., 2003. (Colección: Crítica del derecho; 42) N° página 476-477. ISBN: 84-8444-656-5.

Reglamentaciones Nacionales del trabajo, reguladas por la Ley de 16 de octubre de 1942, la cuáles a posteriori se denominaron Ordenanzas laborales.

Posteriormente, y como consecuencia de la recuperación económica del país tras la imposición de políticas expansivas y la ruptura con la autarquía que hasta entonces se estaba sucediendo en el Estado, se promulgó la Ley de 24 de abril de 1958 de convenios colectivos, la cual abrió la veda hacia la negociación colectiva en el estado.

Seguidamente, con la transición hacia la democracia se promulgó la Ley de Relaciones Laborales de 8 de abril de 1976, la cual modificó básicamente la Ley de Contratos de 1944, época donde además se publicó uno de los RD que aún a día de hoy se encuentran en vigor, y que además es muy relevante para la rama social del derecho, nada más y nada menos que el RD-Ley 17/1977 de 4 de marzo, el cuál regula todos los regímenes de los conflictos colectivos y las huelgas, delimitando los tipos de huelga ilegales en su Art 11.

Pero, pese a haber observado el gran cambio normativo que se había generado hasta que se produjo la transición española, con un gran número de reformas en las leyes que regulaban los derechos de los trabajadores en aquella época, el gran punto de inflexión vino relacionado con la entrada en vigor de la CE de 1978, ya que la misma regula diversos aspectos muy relevantes sobre la relación laboral.

Para encontrar el primer dato altamente curioso sobre dicho tema no hace falta realizar una lectura muy detallada de la Carta Magna, sino que en el propio artículo primero ya lo estipula.³⁰ Pero la CE no sólo hace alusión a la disciplina laboral de ésta forma, sino que se recogen numerosos preceptos que lo regulan, en concreto con rango de derechos fundamentales y de libertades públicas, regulados en el Capítulo II de la propia CE.

Dentro de éste capítulo, observamos derechos tales como el principio de igualdad y prohibición de la discriminación, recogido en el Art 14, el derecho al honor, la intimidad y la propia imagen (Art 20), y derechos más recurridos constitucionalmente ante el Tribunal Constitucional, tales como la Tutela Judicial efectiva (Art 24), y derechos muy importantes para el ámbito laboral como son el derecho a la libertad sindical y derecho de huelga (Art 28.1 y 28.2 respectivamente).

³⁰ “España es un Estado Social y Democrático de Derecho.”

Por otra parte, en la norma también se encuentran regulados derechos muy importantes como son el derecho a la negociación colectiva y a la adopción de medidas de conflicto colectivo (Art 37) o la libertad de empresa (Art 38), y ello llegando a un sinnúmero de preceptos que demuestran la clara importancia de la rama social del Derecho en nuestra constitución, todo ello demostrado con la inclusión de los principios rectores de la política social y económica dentro de estos derechos, donde destaca la referencia a la política orientada al pleno empleo (Art 39).³¹

Por tanto, y una vez visto que la CE regula una serie de principios que afectan claramente a la normativa laboral, el gobierno, con rango de RD se vio en la obligación de publicar una norma que recogiera gran parte de dicha normativa en cuanto a los derechos y obligaciones de los trabajadores, y es por ello que se promulgó el Real Decreto Legislativo 1568/1980 de 13 de junio, el cuál se llamó Estatuto de los Trabajadores de 1980, en el cuál tras 15 años de vigencia se realizaron 13 modificaciones.

En ese período se produjo una necesidad más alta de contratación temporal, y es por ello que es marco temporal en el que se intensificaron más las reformas laborales, a la vez que se observa un mayor protagonismo de dicha temporalidad en la contratación y de la contratación a tiempo parcial. Es por ello que se introdujo la primera reforma a dicho Estatuto de 1980 por la Ley 4/1983 y de la Ley 32/1984, las cuáles modificaron básicamente la jornada y las vacaciones, introdujeron el contrato en prácticas y para la formación, el contrato a tiempo parcial, se introdujeron los contratos causales, y el Fondo de Garantía Salarial, a la vez que modificó la legitimación para negociar convenios colectivos.³²

³¹ Departamento de Relaciones laborales CEOE. *La evolución de las relaciones laborales en el Estatuto de los trabajadores* [en línea]. 1ª Edición. Madrid: Confederación española de organizaciones empresariales, 2016.

< http://www.ceoe.es/resources/image/evolucion_relaciones_laborales_et_2016_02.pdf > [consulta: 18 de marzo de 2016]

³² Fundación 1º de Mayo CCOO. *Las reformas laborales en España y su repercusión en materia de contratación y empleo* [en línea]. 1ª Edición. Madrid: Comisiones Obreras, 2012.

< <http://www.1mayo.ccoo.es/nova/files/1018/InformeReformas.pdf> > [consulta: 18 de marzo de 2016]

Pero no fue hasta el año 1985 cuando se introdujo otra gran modificación en el ámbito del derecho laboral, y fue la incursión en la legislación social de la mayoría de relaciones laborales de carácter especial, cada una regulada en sus términos correspondientes por su RD de aplicación. Por ello, con dicha apertura a una nueva forma de negociación de las condiciones de los contratos realizadas por dichos colectivos ya no nos encontrábamos sólo ante la posibilidad de existencia de una relación laboral común que tenía que regirse por un contrato de trabajo ordinario en el que el empresario siempre tenía un mayor poder sobre el trabajador, sino que con ésta introducción de la relación laboral especial se ve una pequeña equiparación entre el poder del empresario y el trabajador en la negociación de las condiciones de contratación.

Dicha época fue de gran cambio en la legislación laboral, ya que se promulgaron además de lo anterior, leyes como la Ley Orgánica de Libertad Sindical, Ley 11/1985 de 2 de agosto, la Ley 8/1988 de 7 de abril, de infracciones y sanciones en el orden social, y la Ley 521/1990 de 27 de abril por el que se aprueba la Ley de Procedimiento laboral.

Asimismo, y como consecuencia de todo lo anterior, hay que nombrar la Reforma Laboral realizada en el año 1994 con la introducción de leyes como la Ley 10/1994 en relación a los contratos formativos, contratos a tiempo parcial, y de fomento del empleo, y la muy importa Ley 14/1994 la cuál introdujo por primera vez en el Estado las empresas de Trabajo Temporal, desarrollada por RD 4/1995 de 13 de enero, además de la promulgación de una Ley muy importante para el ámbito laboral como lo fue la Ley General de la Seguridad Social, RD Legislativo 1/1994 de 20 de junio.

Una vez analizado todo lo anterior, entramos a visualizar lo que se expone en el RD-Legislativo 1/1995 de 24 de marzo por el que se aprobó el Estatuto de los Trabajadores, un RD el cuál como veremos a continuación, y después con la exposición de la situación actual en torno al tema de la contratación, ha sido afectado por 2 reformas laborales muy amplias, una en el año 2010 y otra en el año 2012.

Tras la promulgación de dicho Estatuto de los trabajadores se aplicaron en España una serie de normas destinadas a la creación de empleo, y sobre todo dedicadas al ámbito de estudio de nuestro trabajo, es decir, en referencia a la contratación. Tales normas fueron el RD-Ley 8/1997 de 16 de mayo, de medidas urgentes para la mejora del mercado de

trabajo y el fomento de la contratación indefinida, convalidado por la Ley 63/1997 de 26 de diciembre, la cual reguló por primera vez el contrato de fomento de la contratación indefinida por un período de cuatro años, aunque posteriormente en el año 2001 se introdujera la Ley 12/2001 de 9 de julio que amplió el período anterior por tres años más.³³

Y, siguiendo éste período histórico, vemos que el Estado se situó en una época en la que existió bonanza económica porque la economía crecía, pero todo ello tuvo un gran punto de inflexión en el año 2008, cuando a causa de la gran crisis económica que asoló Europa y Estados Unidos, todo ello derivó en una caída de las inversiones y de obtención de liquidez por parte de las empresas, y como consecuencia de tal situación se incrementaron el número de despidos de forma flagrante.

Por ello, el Estado se vio en la obligación de actuar con rapidez, y es por ello que en el año 2010 y 2012 introdujo dos reformas laborales que incidieron con enorme relevancia sobre la legislación social, modificando varios aspectos del hasta entonces vigente Estatuto de los Trabajadores de 1995.

Por ello, en ésta época de reformas constantes para intentar incentivar el empleo en un Estado en el cual la tasa de paro cada trimestre se veía incrementada considerablemente, se promulgaron normas como el RD-ley 10/2011, de 26 de agosto de medidas urgentes para la promoción del empleo a los jóvenes, y se produjo la aprobación de la Estrategia Española de empleo (2012-2014), aprobada por RD 1542/2011 de 31 de octubre, para intentar fomentar así la estabilidad en el empleo, para así intentar favorecer la formación y protección de las personas desempleadas.

Por último, y como última mención en torno a la evolución de la legislación laboral hasta la situación actual, cabe mencionar la aprobación de normas de incentivos a la contratación a tiempo parcial y con vinculación normativa, aplicando la Ley 11/2013 de 26 de julio de medidas de apoyo al emprendedor y del estímulo al crecimiento y a la

³³ Departamento de Relaciones laborales CEOE. *La evolución de las relaciones laborales en el Estatuto de los trabajadores* [en línea]. 1ª Edición. Madrid: Confederación española de organizaciones empresariales, 2016.

< http://www.ceoe.es/resources/image/evolucion_relaciones_laborales_et_2016_02.pdf > [consulta: 18 de marzo de 2016]

creación de empleo, pero una inclusión muy importante fue lo recogido en la Ley 14/2013 o LEMP, ya que a partir de la misma se desarrollaron diferentes tipos de normativa para intentar que los autónomos generaran el empleo que las grandes empresas no podrían cubrir, y así ayudar a la economía española.³⁴

Por ello, se promulgaron normas como el RD-Ley 16/2013 de 20 de diciembre para suscribir contratos por tiempo indefinido de apoyo a emprendedores a tiempo parcial, se desarrolló la tarifa plana de autónomos, regulada en el RD-ley 3/2014, y se impulsaron grandes estructuras y proyectos para intentar fomentar la empleabilidad de las personas sin ocupación como fue la aprobación del Sistema de Garantía Juvenil, el cual entró en vigor con el RD-ley 8/2014, y la Estrategia Española de Activación para el empleo para los años 2014-2016.³⁵

2.3 Situación actual de la contratación española:

En éste apartado expondremos la situación actual de la contratación española, todo ella dividida en bloques para diferenciar las diferentes modalidades con claridad, y así poder contrastarlo mejor con el contrato único el cuales objeto de estudio de nuestro trabajo.

Tras analizar las características generales de cada contrato, hemos observado que todos los modelos de contratación tienen unas normas comunes, y es que el empresario, cualquiera que sea la modalidad contractual por la que opte, deberá afiliar y dar de alta al trabajador en la seguridad social, informar al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato, entregar copia básica del contrato a los representantes de los trabajadores, y por último, comunicar el contenido del contrato al Servicio Público de empleo³⁶.

³⁴ Departamento de Relaciones laborales CEOE. *La evolución de las relaciones laborales en el Estatuto de los trabajadores* [en línea]. 1ª Edición. Madrid: Confederación española de organizaciones empresariales, 2016.

< http://www.ceoe.es/resources/image/evolucion_relaciones_laborales_et_2016_02.pdf > [consulta: 18 de marzo de 2016]

³⁵ *Ibidem*.

³⁶ Francis Lefebure, Grupo. *La contratación laboral: Manual práctico*. 2ª Edición. Madrid: El Derecho editores, 2013. Página 56. ISBN: 978-84-15573-11-1.

Por ello, y teniendo en cuenta dichas normas comunes en cada contrato, pese a que existen infinidad de modalidades contractuales, y derivadas de ellas se encuentran muchas especificaciones, nos vemos obligados a dividir todos los tipos de contratación en cuatro grandes bloques en los que expondremos los contratos que nosotros consideramos más relevantes a escala nacional. Por ello, destinaremos un bloque a los contratos indefinidos, donde incluiremos todos los contratos que tengan dicha duración, otro bloque dedicado a la contratación temporal, donde encuadraremos todos los contratos que tengan una duración determinada o que sean causales, otro bloque será destinado al contrato a tiempo parcial y de relevo, y por último haremos una mención en otro bloque a los contratos para la formación y el aprendizaje, y el contrato en prácticas, para así tener una visión más compacta de todos los tipos de contratación y poder generar con ello un resumen de toda la situación actual de la contratación española.

2.3.1 *Contratos indefinidos:*

Para empezar a exponer las diferentes modalidades contractuales que se adecuan a dicha duración temporal, primero tendremos que saber qué es lo que se entiende por contrato indefinido. Por ello, vemos que el contrato indefinido es aquel que se concierta sin establecer límites de tiempo en cuanto a su duración en la prestación de los servicios, asimismo un contrato de trabajo se presume celebrado por tiempo indefinido, salvo que se demuestre la naturaleza temporal de los servicios, tal y como lo dicta el Art 9 del RD 2720/1998, de 18 de diciembre.³⁷

Por ello, una vez se establece el carácter indefinido en una relación laboral no puede modificarse válidamente con la suscripción de un nuevo contrato de carácter temporal, pues se conculca un derecho fundamental como es la estabilidad en el empleo, lo que constituiría un fraude de ley que privaría a dicho contrato de efectos.³⁸

³⁷ *Ibidem*, p.64.

³⁸ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias (Santa Cruz de Tenerife) de 12 de enero de 1999 rec.285/1998.

1. Contrato indefinido ordinario

El contrato indefinido ordinario vemos que es el que podrá iniciarse de diferentes formas, por voluntad de las partes, es decir, que ambas partes se pongan de acuerdo para formalizar el contrato. Otra forma de iniciarse es por imperativo legal, es decir, que el ordenamiento jurídico establezca que la duración de ese contrato ha de ser necesariamente por tiempo indefinido. Además, puede instarse por incumplimiento de requisitos formales, por incumplimiento de la obligación de alta en la Seguridad Social, por cesión ilegal de trabajadores, por continuación de la prestación de servicios tras finalizar el objeto que justificó una contratación temporal, por superar el máximo de prórrogas previstas, aun cuando la duración del contrato no exceda del máximo autorizado, por encadenamiento de contratos temporal durante más de 24 meses en un período de 30, o incluso como consecuencia de suscripción de contratos temporales en fraude de ley.³⁹

2. Contrato de trabajo indefinido de apoyo a los emprendedores:

En éste tipo de contrato se encuentra regulado en el Art 4 de la Ley 3/2012 de 6 de julio, la cual dicta que el contrato indefinido de apoyo a los emprendedores podrá utilizarse hasta que la tasa de desempleo en España se sitúe por debajo del 15%, todo ello regulado en la disposición Transitoria 9ª de la propia ley. Por ello vemos que es un modelo de contratación que se instauró en España con la finalidad de intentar crear empleo y aumentar el número de cotizantes a la Seguridad Social.

Los requisitos para poder celebrar éste tipo de contratos son que las empresas tengan menos de 50 trabajadores, y que en los 6 meses anteriores a la celebración del contrato, no hayan adoptado decisiones extintivas improcedentes producidas a partir del 8 de julio de 2012.⁴⁰

Por otra parte, vemos que salvo en materia de periodo de prueba, el cual será como máximo de un año, tal y como se dicta en el Art 4.3 de la Ley 3/2012, y la posibilidad

³⁹ Tarancón Pérez, Encarna. Romero Rodenas, MªJosé. *Manual de modalidades de contratación laboral: Manuales prácticos*. 2ªEdición. Albacete: Editorial Bomarzo, 2014. N° Páginas 52-59. ISBN: 978-84-15923-48-0.

⁴⁰ Francis Lefebure, Grupo. *La contratación laboral: Manual práctico*. 2ªEdición. Madrid: El Derecho editores, 2013. Página 71. ISBN: 978-84-15573-11-1

de compatibilizar prestación por desempleo y salario, los derechos y obligaciones que derivan del contrato se regirán por la normativa general, de forma que serán de aplicación las previsiones contenidas en el ET, y en su caso lo dispuesto en el convenio colectivo de aplicación.⁴¹

Pero, como se puede comprobar con la lectura del mismo, la especialidad de éste contrato de trabajo no reside en todo lo expuesto hasta ahora, sino realmente en la posibilidad de conseguir por parte de la empresa incentivos fiscales derivados de éste contrato indefinido como pueden ser la deducción fiscal para el primer contrato concertado por la empresa con un menor de 30 años, el incentivo derivado de la contratación de trabajadores que sean perceptores de prestación contributiva por desempleo, y las bonificaciones que se establecen en materia de Seguridad Social, por ello, las conclusiones que podemos extraer de éste contrato, es que producen una mayor seguridad jurídica para el empresario, menores costes económicos para la empresa, y la obtención de bonificaciones en la cotización a la seguridad social.⁴²

3. Contrato indefinido a personas con discapacidad:

Éste contrato se centra en la finalidad de incentivar la integración laboral de personas con discapacidad en el mercado laboral, y es por ello que se establecen ayudas, y se incentiva en mayor grado para fomentar éste tipo de contratación.

Entre los requisitos que deben tener los trabajadores para poder formalizar éste tipo de contrato encontramos que, deben estar inscritos en el Servicio Público de empleo, y que deben tener un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento reconocido por un organismo competente en la materia, en cambio, por partes de las empresas deberán, en función del Art 2 de la Orden de 13 de abril de 1994, acreditar con anterioridad al cobro de la subvención que se encuentran al corriente de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social, y estar en alta en el Impuesto de Actividades Económicas y tener asignado Código de Cuenta de Cotización, además de tener obligaciones tales como mantener la estabilidad en el empleo de dichos trabajadores por un período mínimo de tres años, y mantener los requisitos exigidos para la concesión de las ayudas y

⁴¹ Tarancón Pérez, Encarna. Romero Rodenas, M^aJosé. Op cit.71.

⁴² Tarancón Pérez, Encarna. Romero Rodenas, M^aJosé. Op cit. 81-82.

someterse a las actuaciones de comprobación que la administración considere necesarias.⁴³

Por ello, vemos que la contratación de dicho personal puede derivar además en las siguientes ayudas para las empresas, tales como subvenciones para la formación profesional de trabajadores con discapacidad, subvenciones de 3907 euros por cada contrato celebrado (Art 7 RD 1451/1983, de 11 de mayo), deducciones de 6000 euros en la cuota íntegra del Impuesto de Sociedades por cada persona/año de incremento medio de plantilla (Art 41 RD-Legislativo 4/2004, Ley del Impuesto de Sociedades).⁴⁴

4. Contrato fijo-discontinuo:

Como se puede comprobar con la propia lectura del ET, éste contrato viene regulado en los Art 12.3 y 16.1, y se establece para realizar trabajos fijos y periódicos, dentro del volumen normal de actividad de la empresa, o para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad, por ello solamente a éste último el ET lo califica como fijo discontinuo.⁴⁵ Por ello, vemos que para poder adquirir ésta condición debe de realizarse por acuerdo expreso entre las partes, o por la reiteración de contrataciones periódicas, de forma que inicialmente se suele acudir a otra modalidad de contrato.⁴⁶

Pero una de las cuestiones que más llaman la atención de éste contrato, es la dinámica del mismo, ya que queda sometido a ciertas peculiaridades que derivan del modo de prestación de los servicios, en concreto nos referimos al derecho de llamamiento, ya que se estipula en el propio Art 16.2 ET⁴⁷, porque si nos encontramos ante la situación de

⁴³ Francis Lefebure, Grupo. Op cit.76-77.

⁴⁴ Francis Lefebure, Grupo. Op cit. 79.

⁴⁵ Tarancón Pérez, Encarna. Romero Rodenas, M^aJosé. *Manual de modalidades de contratación laboral: Manuales prácticos*. 2^aEdición. Albacete: Editorial Bomarzo, 2014. N^o Página 211. ISBN: 978-84-15923-48-0

⁴⁶ Tarancón Pérez, Encarna. Romero Rodenas, M^aJosé. Op cit. 211.

⁴⁷ Art 16.2 ET: “Los trabajadores fijos-discontinuos serán llamados en el orden y la forma que se determine en los respectivos convenios colectivos, pudiendo el trabajador, en caso de incumplimiento, reclamar en procedimiento de despido ante la jurisdicción social, iniciándose el plazo para ello desde el momento en que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria.”

que no se ha producido tal acción por parte de la empresa, veríamos que se estaría produciendo un supuesto de extinción del contrato de trabajo por falta de llamada de la empresa hacia el trabajador.

2.3.2 Contratos temporales:

Para empezar a enumerar toda la serie de contratación temporal que existe primero deberemos conocer que se entiende por contratación temporal, y no es más que aquel contrato que tiene por objeto el establecimiento de una relación laboral entre empresario y trabajador por un tiempo determinado, el cual se podrá celebrar a jornada completa o parcial, y que posee unas características peculiares porque podrá ser formalizado por escrito o de forma verbal. Además, vemos que de no observarse la formalización del contrato por escrito cuando sea exigible, el mismo se presumirá celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal.⁴⁸

1. Contrato de obra y servicio:

El contrato de obra y servicio determinado se encuentra regulado en el Art 15 del ET y en el RD 2720/1998, de 18 de diciembre, en donde encontramos tras la lectura de los mismos el objeto del contrato, el cual es claramente la realización de una obra o prestación de un servicio, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa⁴⁹.

Pese a todo, no existe una duración predeterminada para dicha modalidad contractual, ya que éste vendrá determinado por el tiempo exigido para la realización de la obra o servicio, donde el contrato se formalizará obligatoriamente por escrito, y especificando suficientemente y con precisión el carácter de la contratación y la obra o servicio para el

⁴⁸ Servicio Público de Empleo Estatal. *Guía de Contratos*. [en línea]. Edición marzo 2014. Madrid. 2014.

<https://www.sepe.es/contenidos/personas/encontrar_empleo/normativa/pdf/guia_contratos.pdf>
[consulta: 20 de marzo de 2016]

⁴⁹ Benavides Vico, Antonio. *Manual práctico de contratación laboral*. 1ª Edición. Valladolid: LEX NOVA, 2008; N° página 170. ISBN: 978-84-8406-804-4

que se contrata, todo ello teniendo en cuenta que la duración máxima de éste tipo de contrato es de tres años, ampliable hasta doce meses más por convenio colectivo⁵⁰.

Por ello, vemos que dicho contrato se extinguirá por la realización de la obra y servicio, pero si se extingue antes de la finalización de la misma, el trabajador tendrá derecho a la obtención de una indemnización de 8 días de salario por año de servicio, o la superior fijada en convenio.⁵¹

2. Contrato eventual por circunstancias de la producción:

Ésta tipología de contrato la encontramos regulada en el Art 15 del ET, y subsidiariamente en el RD 2720/1998 de 18 de diciembre, al igual que en el contrato anteriormente descrito, donde encontramos que el objeto del mismo se centra en atender las exigencias circunstanciales del mercado como es la acumulación de tareas, o el exceso de pedidos, aunque nada impide que el incremento productivo que justifica la contratación sea respecto a la actividad normal de la empresa.

La duración del mismo no puede exceder de seis meses dentro de un período de doce, aunque por convenio colectivo se puede establecer una máxima de doce meses dentro de un período de 18, pero también hay que tener en cuenta que cuando el contrato eventual se ha concertado por un período inferior al máximo de duración, se puede prorrogar una sola vez hasta alcanzar la duración máxima permitida, y su formalización será por escrito, siempre y cuando vaya a tener una duración superior a cuatro semanas o se concierte a tiempo parcial.⁵²

3. Contrato de interinidad:

Dicha tipología de contrato la encontramos regulada en el Art 15 del ET, y subsidiariamente en el RD 2720/1998 de 18 de diciembre, al igual que el anterior contrato descrito.

⁵⁰ Benavides Vico, Antonio. Op cit.172.

⁵¹ Benavides Vico, Antonio. Op cit.173.

⁵² Benavides Vico, Antonio. Op cit.173-177.

Pero, en éste caso, existen tres supuestos para describir el objeto del contrato, el primero de trata de sustituir a un trabajador con derecho a reserva de puesto de trabajo, el segundo se centra en sustituir a un trabajador autónomo o socio trabajador que se encuentra en situación de riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, maternidad, adopción o acogimiento y paternidad, y por último, el tercer supuesto se regula para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura.⁵³

Por tanto vemos que la duración del mismo dependerá del objeto del contrato en éste sentido, ya que si es en caso de sustitución de un trabajador con derecho a reserva del puesto de trabajo, será mientras se mantiene dicho derecho, o por ejemplo en la cobertura de vacantes en procesos de selección o promoción, la duración máxima es de tres meses, salvo en la administración pública.

La jornada de trabajo se deberá celebrar a tiempo completo, aunque se puede celebrar a tiempo parcial siempre que el sustituido estuviera contratado con la misma modalidad, o cuando se sustituye la jornada dejada vacante en casos de reducción de jornada por guarda legal, o también cuando se haya acordado una reducción temporal de la jornada, como en los casos de maternidad y paternidad con disfrute a tiempo parcial.⁵⁴

Por último, también nos cabe decir, y todo ello estipulado en forma de mención, que dicha modalidad de contratación puede generar incentivos derivados de la contratación por interinidad por excedencia para cuidado de hijo o de un familiar, e incluso por los contratos de sustitución por suspensión durante los períodos de descanso maternal, adopción, acogimiento...⁵⁵

2.3.3 *Contrato a tiempo parcial y Contrato de relevo:*

En éste apartado encuadraremos éstos dos modelos de contratación porque como se puede comprobar con el análisis de los mismos ambos en varias situaciones se

⁵³ Benavides Vico, Antonio. Op cit.183.

⁵⁴ Benavides Vico, Antonio. Op cit.185.

⁵⁵ Benavides Vico, Antonio. Op cit.186-187.

encuentran relacionados el uno con el otro, y es por ello que los autores a la hora de analizar dichos contratos los encuadren dentro del mismo capítulo de estudio, y es por ello que expondremos las nociones básicas de ambos contratos en éste bloque diferenciado de los demás modelos de contratación.

1. Contrato a tiempo parcial:

El contrato a tiempo parcial es en el que se haya acordado realizar la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable, tal y como se dispone en el Art 12 ET y en los RD que lo regulan accesoriamente.

Dichos contratos pueden formalizarse ya sea por tiempo indefinido o por duración determinada, con una jornada que se puede distribuir para que se realice de forma continuada o de forma partida, aunque existe la limitación de que si la jornada diaria que realiza el trabajador a tiempo parcial es inferior a la de los trabajadores contratados a tiempo completo, únicamente puede haber una interrupción diaria, salvo que el convenio colectivo establezca otra regulación.⁵⁶

Si nos paramos a analizar un poco dicho contrato, encontramos una especificación que se regula en el Art 35.3 ET, y es que éstos trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias, pero sí horas complementarias que se adicionarán a las horas ordinarias estipuladas en el contrato, y en su caso en los convenios colectivos.⁵⁷ Pero también cabe decir, pero esto como mera nota complementaria, ya que no lo entraremos a valorar al no ser objeto de estudio de nuestro trabajo, que el contrato a tiempo parcial también se puede realizar por jubilación parcial, ya que lo reconoce el propio ET en su artículo 12.6.

Además, vemos que dicha modalidad contractual no tiene por qué sólo provenir de una formalización en si misma considerada desde el inicio de la relación laboral, ya que también se puede producir una conversión de un trabajo a tiempo completo en un

⁵⁶ Benavides Vico, Antonio. Op cit.133.

⁵⁷ *Ibidem*, p.133.

trabajo a tiempo parcial y viceversa, aunque siempre ello tendrá carácter voluntario para el trabajador, y no se podrá imponer de forma unilateral por el empresario.⁵⁸

2. Contrato de relevo:

El contrato de relevo es el que se concierta con un trabajador en situación de desempleo o que tuviera concertado con la empresa un contrato de duración determinada, para sustituir parcialmente a un trabajador de la empresa que accede a la pensión de jubilación de forma parcial, ya que el trabajador relevado percibe simultáneamente dicha prestación con la realización de un trabajo a tiempo parcial en la misma empresa.⁵⁹

La duración del contrato será indefinida o como mínimo igual a la del tiempo que le falta al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación establecida, pero si el trabajador jubilado parcialmente continuase en la empresa al cumplir la edad de jubilación, el contrato de relevo que se hubiera concertado por duración determinada se prorrogará por periodos anuales, extinguiéndose al finalizar el año en el que el trabajador sustituido acceda a la jubilación total.⁶⁰

Por otra parte, hay que mencionar que el trabajador relevista ha de quedar encuadrado en el mismo grupo profesional o en categoría equivalente al relevado, y que exista por otra parte correspondencia entre las bases de cotización del jubilado parcial y el relevista tal y como se indica en el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (En adelante, LGSS).⁶¹

⁵⁸ Sentencia Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Sevilla, de 9 de febrero de 2011, rec.295/2011 y Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, de 22 de diciembre de 2010, rec.889/2010.

⁵⁹ Benavides Vico, Antonio. Op cit.155.

⁶⁰ Tarancón Pérez, Encarna. Romero Rodenas, M^aJosé. *Manual de modalidades de contratación laboral: Manuales prácticos*. 2^aEdición. Albacete: Editorial Bomarzo, 2014. N^o Página 226. ISBN: 978-84-15923-48-0

⁶¹ Tarancón Pérez, Encarna. Romero Rodenas, M^aJosé. Op cit.228.

2.3.4 Contrato para la formación y el aprendizaje, y Contrato en prácticas:

1. Contrato para la formación y el aprendizaje:

Éste contrato, anteriormente llamado contrato para la formación, pasó a denominarse contrato para la formación y el aprendizaje tras la modificación del Art 11.2 ET, a causa de lo expuesto por el Art 1 del RD-Ley 10/2011, aunque posteriormente el Art 2 del RD-Ley 3/2012 volvió a modificar la regulación legal de dicha modalidad al dar nueva redacción al Art 11.2 ET.⁶²

El Art 11.2 ET está reglamentado por lo expuesto en el RD 1529/2012 de 8 de noviembre el cual ha sido objeto de desarrollo por medio de la Orden ESS/2518/2013 de 26 de diciembre, para que teniendo en cuenta ésta regulación podamos observar que el objeto que persigue dicha modalidad contractual es que los trabajadores obtengan una cualificación profesional óptima en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.⁶³

Analizando las características del contrato, vemos que existen una serie de limitaciones para que la celebración del contrato sea lícita, tales como la edad del trabajador, ya que sólo se podrá celebrar entre trabajadores con edad comprendida entre los 16 años y los 25, tal y como dicta el Art 6 del RD 1529/2012, pero la Disposición Transitoria novena de la Ley 3/2012 dicta que hasta que la tasa de desempleo no se sitúe por debajo del 15 por ciento en nuestro país se podrá concertar con trabajadores hasta 30 años de edad.⁶⁴

Otra limitación es la ausencia de titulación, ya que el Art 11.2.a) ET dispone que el trabajador ha de carecer de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo. Por otra parte, para poder instar dicha modalidad contractual, no se debe haber desempeñado anteriormente el mismo puesto de trabajo en la misma empresa por tiempo superior a 12 meses, tal y como se regula en el Art 11.2.c

⁶² Tarancón Pérez, Encarna. Romero Rodenas, M^aJosé. Op cit.167.

⁶³ Tarancón Pérez, Encarna. Romero Rodenas, M^aJosé. Op cit.168.

⁶⁴ Francis Lefebure, Grupo. *La contratación laboral*: Manual práctico. 2ªEdición. Madrid: El Derecho editores, 2013. Página 160. ISBN: 978-84-15573-11-1

ET, y como consecuencia de todo lo anterior, la terminación de éste contrato no permite contratar nuevamente al trabajador bajo dicha modalidad por la misma o distinta empresa y para la misma actividad, pero sí en el caso de que fuere una actividad distinta.⁶⁵

Además, también cabe mencionar, pero esto ya de forma accesoria, que existen singularidades en dicho contrato en cuanto a la duración del mismo, que será mínimo de un año y máximo de tres, aunque se pueden establecer un máximo de dos prórrogas. Y, por otra parte, vemos que la jornada de trabajo no podrá ser superior al 75 por ciento durante el primer año, y al 85 por ciento durante el segundo y tercer año, de la jornada máxima establecida en convenio colectivo, y donde la actividad realizada por el trabajador deberá estar relacionada con las actividades formativas, tal y como se regula en el Art 11.2.d ET.⁶⁶

2. Contrato en prácticas:

El contrato de trabajo en prácticas es el que busca un equilibrio en la síntesis de objetivos formativos y laborales cuyas tensiones obligan a bascular entre las exigencias de los aspectos formativos y la consideración profesional del trabajador, tensiones a las que también contribuye la consecución de objetivos en materia de política de empleo y los mecanismos para la inserción en el mercado de trabajo.⁶⁷ Por ello, vemos que la función esencial del contrato en prácticas es la de posibilitar la puesta en práctica efectiva de los conocimientos teóricos adquiridos mediante una formación específica, por ello debe existir la adecuación entre el trabajo ejecutado y la formación adquirida.⁶⁸

Para poder ser contratados bajo dicha modalidad contractual se tienen que cumplir una serie de requisitos, donde vemos que los trabajadores deben cumplir con los requisitos de estar en posesión de alguno de los títulos que se estipulan en el Art 1 del RD 488/1998 de 27 de marzo, el contrato debe celebrarse dentro de los cinco años

⁶⁵ Tarancón Pérez, Encarna. Romero Rodenas, M^aJosé. Op cit.170.

⁶⁶ Francis Lefebure, Grupo. Op cit.167.

⁶⁷ Ojeda Avilés, Antonio. *Modalidades de contrato de trabajo. Comentarios a la legislación*. 1^a Edición. Madrid: Editorial Tecnos, 2003. N^o página 33. ISBN: 84-309-3884-2.

⁶⁸ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de 9 de julio de 2002, rec.1380/2002.

inmediatamente siguiente a la terminación de los estudios, que el trabajador no puede haber sido contratado en prácticas por un período superior a dos años en virtud de la misma titulación en la misma empresa, o en virtud de distinta titulación en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo.⁶⁹ En cambio, por parte de la empresa, debe asignar al trabajador un puesto que le permita obtener la práctica profesional adecuada a su nivel de estudio o de formación cursados, y la categoría profesional y las funciones deben corresponderse con la titulación del trabajador.⁷⁰

Por otra parte, cabe decir que el contrato en prácticas puede celebrarse tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, y que la duración del mismo no puede ser inferior a seis meses ni exceder de dos años.⁷¹ Por ello, si el trabajador continúa prestando sus servicios pese haber llegado al término del contrato, el mismo se considera prorrogado por tiempo indefinido, tal y como se regula en el Art 49.1.c del ET.

Pero además, si transcurre el plazo máximo fijado como período de prueba, el trabajador obtendrá dicha calificación de indefinido cuando el contrato se haya celebrado en fraude de ley, cuando los trabajadores no hubiesen sido dados de alta en la Seguridad Social, y cuando no se haya celebrado por escrito, salvo prueba en contrario que acredite tal naturaleza temporal.⁷²

2.4 ¿Es posible que la legislación laboral cambiante que existe en España haya impulsado la propuesta del Contrato Único?

Una vez analizada la evolución histórica de la legislación laboral, y en concreto la materia del derecho del trabajo que regula la contratación, y después de haber procedido a realizar un análisis con posterioridad de la situación actual de la contratación española, afirmamos claramente que España es un país en el cual la legislación laboral y en

⁶⁹ Francis Lefebure, Grupo. *La contratación laboral*: Manual práctico. 2ª Edición. Madrid: El Derecho editores, 2013. Página 186. ISBN: 978-84-15573-11-1

⁷⁰ Francis Lefebure, Grupo. Op cit.187.

⁷¹ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, de 26 de junio del 2007, rec.1674/2007.

⁷² Francis Lefebure, Grupo. Op cit.191-192.

materia de Seguridad Social se encuentra en permanente modificación para adaptarse a las situaciones cambiantes que puedan derivar de la economía, o por otra parte de la propia sociedad dependiendo de la época en la que nos encontremos.

¿Entonces a qué achacamos que se esté modificando constantemente dicha legislación?

Pues en primer lugar achacamos el cambio constante de la legislación laboral en nuestro país a los ciclos económicos en los que nos encontremos, ya que España es un estado el cual su actividad económica en las últimas tres décadas se ha caracterizado por períodos de expansión y de crisis, en consonancia con los ciclos registrados en países de referencia como Alemania o Estados Unidos, y es por ello que éstas pautas se reproducen en el mercado de trabajo.

Por ello, vemos que en los períodos de expansión económica se realizan modificaciones de la legislación en torno a la creación por parte del Estado de políticas más sociales que hacen que la legislación laboral se cree a favor de los derechos de los trabajadores y así los mismos se encuentren en una situación más beneficiosa para así impulsar un mayor crecimiento y bienestar social, y que derivado de ello crezca el consumo, al tener más poder adquisitivo los trabajadores, y la economía se vea repuntada con dichas actuaciones por parte del Estado.⁷³

En cambio, si nos encontramos en una época de recesión económica como la que nos encontramos en la actualidad las políticas liberales toman una mayor relevancia, ya que lo que se busca es flexibilizar el mercado laboral en busca de una desregulación de las relaciones laborales para facilitar el despido, y así establecer una reducción de los costes de los trabajadores para la empresa, e intentar con ello ser más competitivos a escala global.

Por ello, y haciendo alusión a la época actual, en la misma vemos que se modifica constantemente la legislación para intentar adaptarse a las necesidades del mercado de trabajo y ser competitivos, ya que ante la situación de recesión económica, se intentó des del gobierno imponer una reforma en materia de contratación que hiciera más

⁷³ Fundación 1º de Mayo CCOO. *Las reformas laborales en España y su repercusión en materia de contratación y empleo* [en línea]. 1ª Edición. Madrid: Comisiones Obreras, 2012.

< <http://www.1mayo.ccoo.es/nova/files/1018/InformeReformas.pdf> > [consulta: 22 de marzo de 2016]

flexible la misma por parte de las empresas, y por ello se impusieron rebajas en derechos como la indemnización por despido, modificando el propio ET con la reforma laboral de 2012. Como consecuencia de ello, es Estado se vio en la obligación de promulgar leyes como la LEMP para intentar fomentar la contratación de jóvenes imponiendo incentivos a las empresas que realicen contratos hacia dicho colectivo, ya que el 71% de los empleos perdidos durante la crisis estaban ocupados por jóvenes.⁷⁴

Por ello, creemos que todos los cambios legislativos instaurados en la sociedad española a través de las modificaciones laborales de los últimos años, ha impulsado a que se inste la última propuesta sobre la interposición del contrato único en España, ya que creemos que la misma lo que busca es frenar las tasas de temporalidad de la mayoría de los trabajadores, y reducir así las modalidades contractuales existentes para que no se tengan que realizar tantas reformas en dicho ámbito, unificando con ello toda la legislación laboral en ése sentido.

Por ello, y como forma de concluir nuestra respuesta a la pregunta anteriormente planteada, vemos que todo lo que acontece con lo expuesto hasta ahora es el resultado de la institucionalización y la interacción entre los actores sociales que tiene lugar en un entorno económico que se liberaliza sin cesar, todo ello, derivado en parte por la posición de los sindicatos, la cual se ha visto debilitada en ésta época temporal, ya que aunque continúen manteniendo su presencia en las negociaciones con el Estado sobre modificaciones en las políticas sociales, los niveles de afiliación de los mismos hacen que hayan perdido mucho poder de negociación, y como consecuencia de ello el gobierno ha visto que puede aplicar políticas liberales con mayor facilidad y proceder a la realización de cambios normativos siempre a favor de los intereses empresariales, y es por ello que al encontrarnos en una época de crisis económica las políticas neoliberales fluctúan con mayor facilidad y se instan con ello propuestas como la del contrato único.⁷⁵

⁷⁴ Fundación 1º de Mayo CCOO. *Las reformas laborales en España y su repercusión en materia de contratación y empleo* [en línea]. 1ª Edición. Madrid: Comisiones Obreras, 2012.

< <http://www.1mayo.ccoo.es/nova/files/1018/InformeReformas.pdf> > [consulta: 23 de marzo de 2016]

⁷⁵ García Calavia, Miguel Ángel. *Relaciones laborales en Europa occidental*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2012. Nº página: 60. ISBN: 978-84-9004-594-7.

3. Nociones generales y exposición de propuestas anteriores de “Contrato único”

3.1 Nociones generales sobre “El Contrato único”:

Para empezar a hablar de lo que realmente centra nuestro tema de estudio que no es otro que el “Contrato único”, comenzaremos por explicar algunas nociones generales, tales como cuál fue el inicio del mismo, es decir, de donde surgió el concepto, y cuál era la su motivación para así poder concretar de mejor forma una pequeña historia de esta propuesta legislativa.

Dicho concepto se formuló por primera vez a mediados del año 2009 por el Comisario Europeo de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión, Lázsló Andor, el cual sugirió ante los medios de comunicación que una posible solución a los graves problemas de empleo que sufre la economía española podía ser la implantación de un «contrato laboral único».⁷⁶

Todo ello se formuló para intentar paliar todo el desempleo que se estaba generando en la zona euro a causa de la fuerte crisis económica que azotó todas las bolsas europeas, y es por ello que la Comisión Europea, y en concreto el Comisario nombrado anteriormente creían conveniente un cambio de rumbo en sus políticas de empleo.

Ante su más que notable sorpresa, se encontraron que dicho concepto no llegó a cuajar mucho entre los diferentes representantes de dicha institución europea, ni de los países miembros, y es por ello que siempre que se han formulado a raíz de ello diferentes propuestas para éste mismo tema pocas de ellas han llegado a cuajar en realidad, pero uno de los pocos ejemplos que realmente aceptaron tales teorías ha sido Dinamarca, uno de los países de la Unión Europea que poseen un mercado laboral tan amplio y unas

⁷⁶ Álvarez Gimeno, Rafael. *El contrato único: Propuestas y respuestas*. Revista Doctrinal Aranzadi Social núm. 5 (2013). Nº Página 1.

políticas de empleo tan extensas, que es por ello que a través de las misma sí que fue posible adaptar su legislación a dicha propuesta legislativa.

Podríamos llegar a entender que en España dicha propuesta entonces vendría impuesta por la laxitud con la que se ha regulado la contratación temporal desde los años ochenta, unida al elevado coste que ha supuesto históricamente la extinción de los contratos indefinidos. Todo ello ha llevado a que nuestro tejido empresarial abuse de los contratos temporales.^{77 78}

Como consecuencia de lo anterior, dicha reforma se intentaba implantar para acabar con la temporalidad laboral, la cual ronda las tasas entre el 20% y el 35% en nuestro país. Y es por ello que se han instado, bajo el principio de “flexiseguridad laboral”⁷⁹ varias propuestas de Contrato único, las cuales lo que pretenden es minimizar la dualidad laboral, y sustituir la mayoría de los contratos temporales para transformarlos en un contrato indefinido flexible o de consolidación progresiva, conceptos los cuáles explicaremos a lo largo del trabajo.⁸⁰

A su vez, lo que buscan dichas propuestas es intentar paliar una configuración del mercado de trabajo como la Española, la cual tiende a potenciar la generación de empleo en etapas expansivas, si bien concentrada en sectores poco productivos, mientras que en fases recesivas exagera la destrucción de empleo, al inducir a la rotación, en vez de a la búsqueda de fórmulas alternativas⁸¹. Y con ello lo que se

⁷⁷ En el cuarto trimestre de 2007, justo antes de comenzar la crisis, la temporalidad alcanzaba un 31%; en el cuarto trimestre de 2012, la tasa de temporalidad era del 21,6%; no obstante, es el tercer trimestre de cada año en el que normalmente se registra una tasa de temporalidad más elevada, debido a las actividades estacionales de verano. Vid. <http://www.empleo.gob.es/estadisticas/ecl/welcome.htm>.

⁷⁸ Caparrós Ruiz, A. Y Navarro Gómez, M^a L. *Temporalidad, segmentación laboral y actividad productiva: ¿existen diferencias regionales?*. Estadística Española, vol. 50, nº 168, 2008, Nº Página. 205 y ss.

⁷⁹ Consiste en una política proactiva de empleo y protección social basada en tres pilares fundamentales: mayor facilidad para contratar y despedir trabajadores, mayor protección social para los desempleados y el establecimiento de un régimen de derechos y deberes para éstos, fundamentalmente de actitud y formación

⁸⁰ Álvarez Gimeno, Rafael. *El contrato único: Propuestas y respuestas*. Revista Doctrinal Aranzadi Social núm. 5 (2013). Nº Página 1.

⁸¹ *Propuesta para la reactivación laboral en España*, Grupo de los 100, abril de 2009.

propone es un cambio brusco en lo que hasta ahora se venía haciendo en nuestro país, redirigiendo el rumbo de las políticas laborales impuestas desde la formulación de la propia CE, para intentar adaptarlas a lo propuesto con dicha iniciativa.

3.2 Diferentes propuestas surgidas sobre el “Contrato Único”:

Como se ha podido comprobar anteriormente, la propuesta actual que propone C’s sobre la inserción del “Contrato Único” en España no es para nada un hecho de actualidad, ya que como explicaremos a continuación han existido varias propuestas previas a la actual para intentar implementar dicha propuesta legislativa, cada una con sus peculiaridades, pero las cuáles ninguna de ellas ha llegado a cuajar en nuestro país, tal y como explicaremos seguidamente.

3.2.1 Propuesta de “Contrato Único” planteada por los economistas:

Para empezar a hablar sobre la primera propuesta que se realizó sobre el contrato único, nos tendremos que referir, cómo no podía ser de otra manera, a la propuesta que se expuso por un grupo de cien prestigiosos economistas españoles los cuales publicaron un documento que llevaba por título “Propuesta para la reactivación laboral en España” (en adelante, Propuesta de los 100), y dentro de la cual exponían una serie de medidas que consistían en suprimir prácticamente todas las modalidades contractuales temporales existentes e implantar un contrato laboral único de carácter indefinido.^{82 83}

Por otra parte, tenemos que mencionar, que esta nueva propuesta sobre contratación que quería implantar dicho grupo de economista no afectaría a las contrataciones anteriormente realizadas, es decir, no tendría carácter retroactivo, ya que éste nuevo régimen jurídico contractual propuesto sólo sería de aplicación para las nuevas contrataciones, y el mismo estaría caracterizado por unificar las causas de despido, y por la utilización de una fórmula de variaría en función de la propia antigüedad que el

⁸² Merlatau, J. B. *El contrato de trabajo único: un reajuste de los derechos y obligaciones en materia de despido*. RL, T.II, 2007. N° Página 211 y ss.

⁸³ Bentolila, S., Dolado, J. J. y Jimeno, F. *Two-tier employment protection reforms: The Spanish experience*, CES-Ifo-DICE, *Journal for International Comparisons*, Vol. 6, 2008, N° Página . 49 y ss.

trabajador tenga en la empresa. Por ello, y basándonos en los criterios expuestos anteriormente, el empresario en éste caso podría despedir entonces a cualquiera trabajador independientemente de que concurriera realmente causa para tal actuación, abonando una compensación económica tasada en el momento en el que se produjo la extinción⁸⁴.

Realmente, la propuesta realizada anteriormente no terminó de concretar la cuantía exacta que habrían de tener éste tipo de indemnizaciones, pero hay que tener en cuenta que existen estudios vinculados con dicha propuesta que sí quisieron hacer inciso en la misma. Por ello, vemos que existen teorías las cuales parten de que para el cálculo de dicha indemnización durante el primer año de relación se produciría una indemnización similar a la prevista para el fin de los contratos temporales, 8-12 días por año de servicio, y que como consecuencia de su permanencia en el tiempo aumentaría de manera progresiva hasta alcanzar una cantidad similar a la reconocida para los despidos improcedente, es decir entre 33-36 días por año.^{85 86}

Por otra parte, existen otro tipo de estudios que prefirieron basarse en tener una menor progresividad en el crecimiento de la indemnización, partiendo de 12 días por año, el primer año de relación contractual, y añadiendo dos días/año por cada anualidad adicional de antigüedad, hasta alcanzar los 36 días por año a los trabajadores con más de 12 años de antigüedad en la empresa.⁸⁷

Además, dicha propuesta creyó conveniente que se continuara conservando la ausencia de compensación económica por despido disciplinario procedente, y se asignaba una indemnización única para cualquier otro tipo de extinción empresarial, que oscilaba

⁸⁴ Díaz Herrera, Miguel A. *El contrato único que viene*. [en línea]. 1ª Edición. Madrid: Rocabert & Grau Abogados, 2013

http://www.elderecho.com/laboral/Contrato_laboral-contrato_unico_de_empleo_reforma_laboral_11_596680001.html [consulta: 03 de junio de 2016]

⁸⁵ Bentolila, S., Dolado, J. J. Y Jimeno, F. Op cit.49.

⁸⁶ En la propuesta original, la indemnización es de entre 8-12 días/año, eligiendo la cuota más alta, el primer año; 12 días/año, el segundo; 15 días/año, el tercero; 20 días/año, el cuarto año, 25 días/año, el quinto; y 36 días/año para los trabajadores con más de cinco años de antigüedad.

⁸⁷ García Pérez, J. L. *¿Qué efectos tendría un contrato único sobre la protección del empleo?*. FEDEA, enero, 2010.

entre los 12 días por año de servicio durante el primer año de relación y los 36 días por año para los empleados con más de 12 años de antigüedad, donde veríamos entonces que los escalones intermedios sufrirían un crecimiento anual uniforme a razón de dos días por año de servicio, tal y como hemos explicado anteriormente.

Por tanto, y basándonos en todo lo anterior, la Fundación de Estudios de Economía Aplicada (en adelante, FEDEA) quiso analizar el impacto económico y la viabilidad que tendría la posibilidad de el establecimiento de un contrato único en la legislación española, y cuál sería su posible impacto tanto en los sectores económicos, como empresariales. Es por ello que, FEDEA fue la que quiso imponer dicha indemnización creciente mencionada anteriormente para intentar mantener, en el caso de que se aprobara dicha medida, el nivel medio de protección de los trabajadores frente a una posible extinción.⁸⁸

3.2.2 Propuesta de “Contrato Único” propuesto por la Patronal:

Como consecuencia de lo expuesto en la Propuesta de los 100, la CEOE sugirió a posteriori la creación de un contrato laboral “indefinido no fijo”, con el cual lo que buscaba era la creación de un contrato indefinido flexible basado en los que se promueven desde las instituciones europeas, pero que para nada supondría lo mismo que un contrato único, ya que la CEOE nunca apostó por acabar con la temporalidad realmente⁸⁹.

Por ello, el contrato propuesto por la CEOE, lo que buscaba era fomentar el empleo estable, ya que frente a la lenta progresividad que determinaba el contrato único propuesto anteriormente, el régimen extintivo que proponía la CEOE distaba mucho de lo anterior, y constaba básicamente de dos fases muy diferenciadas.

Constaba en que durante los dos primeros años de relación laboral que mantenían empresa y trabajador, el empresario podría desistir libremente del contrato aunque debería preavisar la terminación contractual con una semana de antelación e indemnizar

⁸⁸ *Ibidem*, p.67.

⁸⁹ Comisión de las comunidades europeas. *Hacia los principios comunes de la flexiguridad: más y mejor empleo mediante la flexibilidad y la Seguridad*. Bruselas, 27 de junio de 2007, N° Página 15 y ss.

al trabajador con doce días por año de servicio, tal y como sería actualmente la indemnización que se entrega al trabajador cuando finaliza su contrato temporal, regulada en el Art 49.1.c ET.

Por ello, y tal y como se ha explicado con anterioridad, se puede comprobar que durante dicha primera etapa del contrato estaríamos ante una posible catalogación de “relación laboral temporal” pese a la catalogación del propio contrato como “indefinido”, ya que dicho contrato brindaría al trabajador de una mínima protección frente al propio empresario, que durante 24 meses podría desistir libremente de su contrato.

Por tanto, y una vez acabada la primera etapa, la segunda se iniciaría siempre y cuando el empresario decidiese seguir contando con el trabajador una vez transcurridos los primeros 24 meses, ya que el mismo adquiriría la condición de “indefinido no fijo” nombrada anteriormente. Sin embargo, lo cierto es que el empresario podría dar por finalizada la relación, con independencia de que concurriera o no causa objetiva, sin más obligación que preavisar al trabajador con quince días de antelación y abonarle una indemnización de 20 días por año, con límite de doce mensualidades.

Y sería por todo lo anterior que, en ése contexto, y teniendo en cuenta dicha “descausalización” del despido, el control judicial se limitaría nada más que a constatar que se han respetado los plazos, se han abonado las cantidades legalmente establecidas y no se ha producido una discriminación o una vulneración de los derechos fundamentales del trabajador⁹⁰.

Como consecuencia de todo lo anterior, lo que parece buscar la CEOE con dicha propuesta es un abaratamiento de los costes del despido, ya que la situación del propio trabajador durante la primera fase del contrato sería tan precaria como la que existe en la contratación temporal. Además, y teniendo en cuenta que pese a que el propio trabajador alcanzara la condición de “indefinidos no fijos”, aun así la posible indemnización por extinción contractual sería mucho más baja que si se tratara de un contrato indefinido ordinario actual⁹¹.

⁹⁰ Álvarez Gimeno, Rafael. *El contrato único: Propuestas y respuestas*. Revista Doctrinal Aranzadi Social núm. 5 (2013). N° Página 5.

⁹¹ Álvarez Gimeno, Rafael. Op cit.6.

Si bien, también hay que tener en cuenta que no sólo dicha propuesta abarataría los costes por despido, sino que contribuiría a reducir el uso de los contratos temporales, pero realmente, y basándonos desde una perspectiva más realista, vemos que lo único que se estaría practicando sería un encubrimiento de una relación laboral temporal durante la primera fase de dicho contrato, ya que a la práctica dichos trabajadores serían temporales durante los primeros 24 meses, y una reducción en los costes por despido totalmente flagrante^{92 93}.

3.2.3 Propuesta de “Contrato Único” propuesto por el Grupo Parlamentario Unión, progreso y Democracia (UPyD):

La única iniciativa legislativa que realmente se llevó al congreso de los diputados antes de la actual presentada por C’s sobre dicha cuestión fue la que intentó implantar el grupo parlamentario de Unión Progreso y Democracia (en adelante, UPyD) durante la tramitación parlamentaria del RD-Ley 3/2012. En dicha iniciativa presentó una enmienda a la totalidad en la que proponían eliminar prácticamente todos los tipos contractuales temporales, y con ello implantar un contrato indefinido de consolidación progresiva, propuesta la cual fue rechazada por la mayoría de grupos parlamentarios que se encontraban en ese momento en la cámara legislativa⁹⁴.

Pese a que dicha iniciativa legislativa tenía similitudes con los anteriores planteamientos estudiados para dicha cuestión, ésta propuesta era mucho más concreta ya que toma nota de los problemas que planteaban las anteriores, por ello que tiene mucho más en cuenta el ámbito económico en el que se encuentra, y no busca una solución tan “peculiar” a la hora de intentar implantar un nuevo modelo de contratación en España, posición ilógica que sí que adoptaron las anteriores propuestas para mi gusto.

Lo que pretendía UPyD con ésta iniciativa legislativa era limitar la temporalidad a las interinidades por sustitución y a ciertos contratos de inserción, además, pretendía hacer

⁹² *Ibíd*em,p.6.

⁹³ Rodríguez Piñero, M. *Sobre el contrato de trabajo «único»*, Nº página 112 y ss.

⁹⁴ Enmienda Nº 78 (BOCG 17-4-2012) al Proyecto de Ley de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo (Procedente del Real Decreto Ley 3/2012)

que los contratos formativos pasaran a ser fijos, aunque con un “periodo formativo” que se encontraría regulado en el art 11 ET, y por otra parte, los contratos de relevo subsistirían, aunque habrían de ser suscritos siempre por tiempo indefinido.⁹⁵

Por otro lado, dicha propuesta quedaría bastante coja si el propio partido no hubiera hecho un inciso en el propio trabajo estacional, ya que España es un país el cual su economía se encuentra muy impulsada por el mismo, y es por ello que en principio dicho trabajo debería ser reconducido mediante contratos indefinidos a tiempo parcial. No obstante, por un lado, la propuesta en referencia a éste ámbito omite referirse a los contratos fijos discontinuos, ya que no creen que sea la solución a dicha cuestión, por ello amplía las posibilidades que tendría el empresario para manejar mejor dicha situación, introduciendo con ello una nueva letra f) en el art 52 ET.⁹⁶

Dicha nueva letra lo que supondría sería el vincular la prestación laboral con la realización de una obra o servicio determinado, cuyo fin constituiría causa objetiva de extinción contractual. Por otra parte, para evitar que realmente todos los empresarios utilicen ésta vía, se establecerían una serie de limitaciones temporales de las propias obras o servicios con unos topes de dos años, ampliándolos uno más por convenio, y estableciendo una mayor cotización en las cuotas por desempleo.

Similar a lo que se había hecho con las propuestas anteriores, en el régimen extintivo de los contratos indefinidos se eligió un sistema de adquisición progresiva de los derechos indemnizatorios con incrementos anuales leves del nivel de protección, y, aunque las anteriores propuestas no quisieran entrar a valorar la catalogación del despido para establecer diferentes escalas indemnizatorias, UPyD si valoró la catalogación de si se trataba de un despido procedente o improcedente.

La catalogación de despido objetivo procedente en éste sentido equivaldría a una compensación de 12 días de salario por el primer año de trabajo, que aumentaría en dos días por cada año de servicio hasta alcanzar los 24 días por año con un tope de 12 mensualidades. Por otra parte, los despidos que fuera catalogados como improcedentes llevarían aparejada una indemnización de 22 días por año de servicio para los

⁹⁵ Álvarez Gimeno, Rafael. Op cit.7.

⁹⁶ *Ibidem*, p.7.

trabajadores con menos de un año de antigüedad en la empresa, indemnización la cual aumentaría dos días, llegando hasta los 34 días por año, con límite de 24 mensualidades.⁹⁷

Por tanto, y después de ver lo expuesto por UPyD, vemos que lo que busca dicha propuesta es respetar por una parte que los despidos disciplinarios procedentes se encuentren exentos de indemnización para el trabajador, que los despidos objetivos tengan una indemnización tasada, pero siempre haciendo inciso en que los improcedentes precisaran de una indemnización superior.

Por ello, lo que apreciamos con dicho planteamiento es que UPyD pese a su intento fallido de reforma legislativa, busca mantener el nivel medio de protección de los trabajadores frente a la extinción, hecho el cuál es muy relevante ya que como hemos podido comprobar con las anteriores propuestas, lo único que buscaban era dismantelar gran parte del entramado jurídico laboral para facilitar el despido, y hacer el mismo mucho más económico para la empresa.

4. Propuesta actual de C's sobre "Contrato Único":

4.1 Planteamiento de "Contrato Único" llevado al Congreso:

En éste apartado nos centraremos en el estudio exhaustivo de lo que realmente se propone des del grupo parlamentario de C's, el cuál adoptó algunas ideas de las anteriormente planteadas, y con una mezcla de las mismas, y aportaciones personales realizó su propia propuesta que será objeto de estudio para saber si realmente sería viable la aplicación de la misma en el Estado Español.

Dicha propuesta ha sido planteada por el Grupo parlamentario de C's, ya que según su diagnóstico, la precariedad laboral en España es la causa de la pobreza y tiene su origen en la excesiva rotación entre contratos. Por ello, quisieron impulsar como primera

⁹⁷ *Ibidem*, p.7.

medida para resolver dicho problema, un “Contrato para la Igualdad de Oportunidades” o “Contrato Único”, de manera que todas las nuevas contrataciones se hagan mediante contratos indefinidos con indemnizaciones crecientes conforme a la antigüedad del trabajador en la empresa.⁹⁸

Adicionalmente a las indemnizaciones por despido, C’s también promete establecer un “seguro contra el despido”, el cual se llevaría a cabo mediante aportaciones empresariales a cada trabajador, así como una bonificación en las cotizaciones de la Seguridad Social a las empresas que despidan menos.

También introducirían un “complemento salarial anual garantizado” que complemente los ingresos laborales de los hogares para aquellos trabajadores con salarios más bajos y empleos más precarios y para autónomos cuyos ingresos que no alcancen una cuantía mínima. Este complemento lo recibirían unos cinco millones de hogares y su coste no superaría el 1 por ciento del PIB.⁹⁹

4.1 “Contrato único o Contrato para la Igualdad de Oportunidades”, la supresión de las modalidades contractuales existentes:

Una vez visto que es lo que plantea C’s a gran escala, nos centraremos en saber que supondría dicho contrato único a la hora de re-centralizar toda la normativa laboral en materia de contratación en un solo contrato para intentar evitar con ello la dualidad laboral que ha existido en España hasta la actualidad, ya que lo que se busca con ésta propuesta es la revolución en materia contractual para poder así evitar la temporalidad que existe a gran escala en nuestro país, y poder eliminar toda la causalidad contractual para centralizarla en un único modelo de contratación, e intentar rebajar la tasa de desempleo.

⁹⁸ República. *Ciudadanos propone un modelo de contrato único y un complemento salarial anual* [en línea]. Madrid: Diario digital “República”, 2015.

<<https://www.ciudadanos-cs.org/noticia/ciudadanos-propone-un-modelo-de-contrato-unico-y-un-complemento-salarial-anual/7503>> [Consulta: 02/07/2016]

⁹⁹ *Ibíd.* República.

Lo que busca C's con la introducción de dicha reforma es tal y como expresa varia doctrina sobre el tema “Acabar con la dualidad laboral para simplificar el actual menú de contratos de trabajo con indemnizaciones por despido tan diferentes. Salvo por el contrato de interinidad, para la sustitución de trabajadores en baja temporal, el resto de los contratos temporales debe desaparecer. Simultáneamente debe introducirse un único contrato indefinido para todas las nuevas contrataciones, con una indemnización por año de servicio creciente con la antigüedad. La introducción de este contrato unificaría las causas del despido, manteniendo la tutela judicial para los despidos por razones discriminatorias”.¹⁰⁰

Con ésta propuesta lo que se busca es poder generar una mayor aprobación para luchar contra el desempleo, ya que desde C's creen que se necesita luchar contra el mayor foco de destrucción de empleo, el cual es la temporalidad, porque si la cámara legislativa no se centra en combatir contra la inmensa dualidad laboral que existe en España, y en consecuencia la temporalidad que genera el mismo, las subvenciones que existan en materia de contratación jamás serán suficientes para cubrir dichas necesidades y fomentar la contratación para que el nivel de desempleo baje considerablemente en nuestro país.

Por ello, vemos que la combinación resultante de suprimir los contratos temporales con la creación de un único modelo indefinido y de su interacción con las modificaciones al régimen extintivo citadas se objeta la más que probable contradicción con el principio de igualdad sostenido por el orden Constitucional. Esta contradicción proviene de la coexistencia de dos modelos de contratos indefinidos, sometidos a un distinto régimen indemnizatorio, y también a límites causales diferentes en caso de extinción, pero ella es una cuestión en la que nos centraremos a posteriori.¹⁰¹

Pero, ¿Por qué se plantea hacer una equiparación de todas las modalidades contractuales, suprimiéndolas y tildándolas de “Contrato para la Igualdad de Oportunidades o Contrato Único” según C's?

¹⁰⁰ Martín Barreiro, Maximiliano. 2015. *La contratación laboral temporal causal: análisis y perspectivas*. (Tesis doctoral, Universidad de Valencia, 2015). Vol 1. N° pág 436.

¹⁰¹ Rodríguez Piñero y Bravo-Ferrer M. “Sobre el contrato de trabajo «único»”. Relaciones laborales n° 10. LA LEY. Quincena del 23 de mayo al 8 de junio. 2009. Año XXV, Tomo 1.

Porque creen que dicha medida facilitaría la igualdad de derechos de todos los trabajadores, independientemente del colectivo al que perteneciera, lo que según dicho grupo parlamentario ayudaría a reducir la desigualdad de oportunidades que sufren determinados colectivos, que son los más afectados por la excesiva rotación laboral.

Pero, ¿realmente dicha medida sería factible? En mi opinión yo creo que no, ya que tal y como se ha podido comprobar, no existe un principio de igualdad en cuanto a la aplicación de la reforma, ya que la misma, al no actuar con carácter retroactivo, caería en una incongruencia total en cuanto a poder tildar dicho contrato de igualdad de oportunidades, ya que si bien sí que supondría una igualdad en cuanto a la forma del contrato, pero a la hora de su aplicación realmente se vería que tipos de trabajos son estacionales, y cuáles no lo son, y a la práctica dicha reforma para mí no tendría sentido, ya que España es un país con mucho empleo temporal y estacional, y realmente dudo que dicha medida sea la solución a la cuestión del desempleo.

Pero, por otra parte, C's cree que para combatir la temporalidad y la segmentación en el mercado laboral, se tendría que poner más énfasis en el mantenimiento a corto plazo de políticas pasivas de empleo y la ampliación de prestaciones sociales para evitar situaciones de exclusión social, realizando ampliaciones de las prestaciones extraordinarias anticrisis a colectivos no protegidos, e incluso el impulsando políticas de empleabilidad e inserción laboral, y la separación de mecanismos de financiación del subsidio contributivo de desempleo y del asistencial¹⁰².

En definitiva, creemos que realmente el intentar aniquilar todas las modalidades contractuales para intentar equiparar todos los empleos con el mismo modelo de contratación para intentar conseguir esa “igualdad de oportunidades” de la que habla C's a la práctica no sería factible, ya que se trata de un mismo problema la temporalidad y segmentación del mercado laboral, con soluciones planteadas diferentes y contrapuestas, pero el cual sigue siendo un problema sin solución hasta el día de hoy.

¹⁰² Díaz Herrero, Miguel A. *El contrato único que viene*. [En línea]. Madrid. 2013.

<http://www.elderecho.com/laboral/Contrato_laboral-contrato_unico_de_empleo-reforma_laboral_11_596680001.html> [Consulta: 10/07/2016]

4.2 Indemnización creciente por despido o “Mochila Austriaca”:

Una de las características más importantes del nuevo sistema de contratación que se plantea imponer desde C’s es la indemnización creciente por despido o “Mochila Austriaca” la cual significaría un gran cambio a nivel estructural de lo que hasta ahora conocíamos como indemnización por despido.

Dicha idea fue llevada a cabo por primera vez en el año 2002 en Austria, idea la cual presentaba una importante particularidad, puesto que la indemnización por despido únicamente se preveía para los trabajadores que tuvieran una antigüedad de al menos tres años en la empresa.

Inicialmente dicha propuesta sólo preveía indemnizaciones para los supuestos de despido sin justificar, pero en los años 70, donde ya se tenían dicha ideas en mente, se modificó notablemente, por cuanto que se extendió a todos los trabajadores y se incluyó la obligación de abono de la indemnización para los trabajadores que, voluntariamente, abandonaran la empresa para pasar a una situación de jubilación.¹⁰³

Por tanto, y teniendo en cuenta todo lo anterior, vemos que dicha situación hace que el empleador quiera reducir en lo posible la duración de los contratos para evitar que alcancen los tres años, o en su caso evitar que pasen al siguiente escalón, lo que no tendrá un efecto demasiado importante porque sólo resultará de aplicación en los casos en los que exista una causa seria para el despido.

Por parte del trabajador se crea una situación de una posible mayor vinculación al trabajo que se estaba realizando, ya que el cambio de empleo cuando ya se ha permanecido en una empresa durante el tiempo suficiente supone un coste de oportunidad muy elevado ya que no sólo se renuncia, como ocurre en el actual modelo español a la antigüedad ganada con la correspondiente expectativa de indemnización,

¹⁰³ KLEC, G., “Flexicurity and the reform of the Austrian severance-pay system”, ETUI-REHS, European Economic and Employment Policy Brief, vol. 4, 2007, pág. 2.

sino que se entra en una empresa en la que el coste de despido durante tres años será nulo.¹⁰⁴

Como alternativa a este sistema se estableció un innovador esquema conforme al cual el empresario aporta una cuota del 1,5377% del salario de cada mensualidad del trabajador a un determinado fondo de cada trabajador individualmente desde que nace la relación laboral. Esta aportación es acumulada e invertida por Cajas de Prevención Laboral llamadas MKV, y supervisadas por la Administración, siendo elegidas por acuerdo entre el empresario y el Comité de Empresa o en su defecto por el primero.

Al finalizar la relación laboral por despido sin culpa del trabajador o por mutuo acuerdo, éste puede optar, siempre que se hayan realizado aportaciones por su trabajo durante al menos tres años, por cobrar su participación en el fondo, trasladarla a un fondo de pensiones o por mantenerla, aunque en éste último caso podrá optar por que su fondo permanezca vinculado al mismo MKV, o bien por que se lleve al de su nuevo empleador.¹⁰⁵

Por ello, vemos que la principal particularidad del modelo austriaco es que dicha indemnización se configura como un verdadero derecho de devengo constante, que acrece el patrimonio del trabajador, ya que incluso en los supuestos de dimisión, abandono, despido con culpa del trabajador, el legislador austriaco no priva al trabajador del derecho a percibir la cantidad aportada por el empresario, sino que simplemente la pospone. Aunque el trabajador que renuncie a su puesto de trabajo voluntariamente no tiene ningún poder de disposición sobre el fondo, éste seguirá beneficiándole, de modo que tendrá derecho a las cantidades acumuladas cuando sea efectivamente despedido o eventualmente en su jubilación¹⁰⁶.

¹⁰⁴ Traxler, F., “Reform of severance pay under discussion”, 2001.

<<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2001/06/inbrief/at0106220n.html>> [Consulta: 10/07/2016]

¹⁰⁵ Velasco Portero, M. T., “Los sistemas alemán y austriaco como modelos de referencia de la reforma laboral en España”, *Actualidad laboral*, 14, 2010, pág. 1660.

¹⁰⁶ Gimeno Díaz de Atauri, Pablo. 2014. *El coste económico de la extinción del contrato de Trabajo*. (Tesis doctoral, Universidad Carlos III de Madrid, 2014). Vol 1. N° pág 375.

No obstante, su instauración en España sería dudosa, debido a los graves problemas de sostenibilidad económica de dicho sistema, tal y como ha puesto de manifiesto una comisión de expertos la cual elaboró un informe al respecto que posteriormente remitieron al Ministerio de Trabajo.

En el mismo los expertos aseguran que exigiría un volumen de recursos extraordinariamente elevado y que incluso si la economía mejorara sustancialmente, la dificultad para obtener estos recursos haría prácticamente imposible constituir el fondo con las características presentes.¹⁰⁷

Así, el informe concreta que si se llegara al acuerdo de financiar el fondo de capitalización con ocho días por año, los mismos que costea el Fondo de Garantía Salarial (en adelante FOGASA) para sufragar el coste del despido procedente en contratos nuevos, los recursos necesarios a tal fin se elevarían a 7.500 millones de euros.

Además, hay que tener en cuenta que en Austria el dinero del fondo proviene del salario del trabajador, tal y como hemos expuesto anteriormente. La cuestión es que en caso de aplicarse en nuestro país sería diferente, ya que el dinero se distribuiría entre el trabajador y la empresa, pero el principal inconveniente sería el incremento del gasto salarial, ya que es la empresa la que ha de hacerse cargo del fondo de cada trabajador, cosa que en Austria es el propio trabajador el que se encarga de ello.

Así pues, se puede decir que con el modelo austriaco se cambian las indemnizaciones producto del despido por un seguro privado de los trabajadores, similar a la propuesta de C's, de manera que la empresa no ha de pagar indemnización por despedir al trabajador, pero sí tiene la obligación legal de aportar por cada uno de los trabajadores de su empresa un 1,53% de su salario bruto¹⁰⁸.

¹⁰⁷ Gimeno Díaz de Atauri, Pablo. Op cit.378.

¹⁰⁸ Ismael de la Cruz. *¿Interesaría implantar el modelo austriaco de empleo y pensiones?*. [En línea].2013.

<http://www.ismaeldelacruz.es/interesaria-implantar-el-modelo-austriaco-de-empleo-y-pensiones/>
[Consulta: 10/07/2016]

Por ello, y una vez definido todo lo anterior, observamos que C's lo que propone no es lo mismo que lo que vimos que se proponía desde FEDEA anteriormente en cuanto a la indemnización creciente, ya que los mismos partían de 12 días de indemnización por año trabajado, que aumentaría hasta un máximo de 36 a partir de doce años en la empresa, tal y como queda acreditado en el siguiente gráfico, el cual muestra la clara diferencia des de que se aplicaban la indemnización de 45 días por despido improcedente, comparándolo con lo que sería la propuesta de FEDEA:

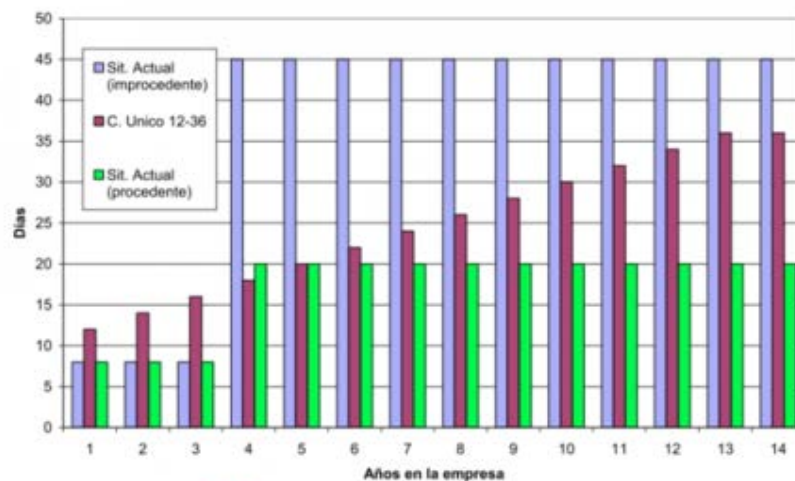


Gráfico 1: Indemnización por despido: días por año de trabajo 109

Sino que lo que propone C's es seguir partiendo de los 12 días si se considera despido improcedente y de los 8 días si se considera procedente, al igual que se proponía en la propuesta de FEDEA, aunque en éste caso el tope de indemnización tan sólo llegaría a lo que se expone actualmente por indemnización por despido, es decir, a 33 días por despido improcedente, y a 20 días por procedente, todo ello teniendo en cuenta que para poder llegar a ésta cifra debes de tener una antigüedad de ocho años en la empresa, tal y como expone el siguiente gráfico:

109 Imagen extraída de: <http://www.elblogsalmon.com/mundo-laboral/que-es-el-contrato-unico> [Consulta: 10/07/2016]

INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO
LA FALACIA DEL CONTRATO ÚNICO

		AHORA Reforma Laboral febrero de 2012	CONTRATO ÚNICO de C's Ciudadanos
TEMPORALES (menos de un año)	Fin de contrato	12 días	8 días (-4)
	Procedente	20 días	8 días (-12)
	Improcedente	33 días	12 días (-21)
INDEFINIDOS	Procedente	20 días	8 días (-12) creciente a un máx. de 20 a los 8 años
	Improcedente	33 días	12 días (-21) creciente a un máx. de 33 a los 8 años

110

Por ello vemos que teniendo en cuenta todo lo anterior, lo que propone C's con el intento de impulsar la indemnización por despido creciente o "Mochila Austriaca" en su propuesta de contrato único, lo que intenta es abaratar claramente el despido, y poder así obtener una mayor flexibilización del mercado laboral, y que las empresas tenga más poder para poder hacer y deshacer de mejor forma sobre los temas de contratación, ya que como queda claramente acreditado la rebaja indemnizatoria es claramente gravosa para el empleado, porque para poder llegar a la situación actual tendría que tener una antigüedad en la empresa de más de ocho años.

Por otra parte, otro punto muy relevante de dicho cambio sería que la propia indemnización por despido sería abonada en cierta parte por el trabajador, ya que el propio empresario destinaria una parte del salario bruto del propio trabajador al pago del mismo, lo que supondría poder realizar la expresión de "el propio trabajador paga su propio despido".

¹¹⁰ Imagen extraída de: <http://www.elblogsalmon.com/entorno/el-contrato-unico-de-ciudadanos-es-hacer-a-todo-el-mundo-precario> [Consulta: 10/07/2016]

4.3 ¿Es la propuesta de “Contrato Único” Anticonstitucional?

Ante la posibilidad de que dicha propuesta de Ley en algún momento de nuestra vida legislativa fuera aprobada, nos planteamos la posibilidad de que si lo fuera tal y como ha sido expuesta por el grupo parlamentario de C's, el mismo hecho podría devenir en una posible vulneración de lo estipulado en la propia constitución, ya que las dudas y las críticas recibidas, y la polémica levantada por tal cuestión se han dirigido a que dicho contrato convertiría en precario todo el empleo, o por la coexistencia de dos contratos indefinidos de régimen jurídico totalmente distinto.

Por otra parte, hay que tener en cuenta que la propuesta de contrato único tiene como objetivo la eliminación del control judicial del despido, no ya para los que tienen causa empresarial ya instaurada en la última reforma laboral, sino ahora también en la de los propios despidos disciplinarios en general, y, como consecuencia de ello, podría entenderse que estaríamos ante una vulneración claro de lo establecido en el artículo 24 CE, el cual reconoce la tutela judicial efectiva, ya que pretenden reducir la actividad judicial simplemente para constatar si la medida empresarial tenía un efecto discriminatorio o no¹¹¹.

A nuestro parecer, creemos que la aplicación directa de dicha propuesta de ley en una futura reforma laboral podría afectar y/o vulnerar artículos de la propia CE tales como el Art 35, Art 14, o Art 24 CE respectivamente, y es por ello que nos vemos en la obligación de hacer un pequeño inciso sobre nuestra opinión para el caso.

En primer lugar, vemos que la propuesta que plantea C's en el congreso claramente diferencia lo que serían los contratos realizados antes de dicha posible reforma, y los que se realizaran a posteriori de la entrada en vigor del modelo que se sugiere, y es por ello que ante dicha situación se genera mucha incertidumbre, ya que parece que por una parte se quiera incentivar la contratación al rebajar los derechos sustantivos de los

¹¹¹ Díaz Herrero, Miguel A. *El contrato único que viene*. [En línea]. Madrid. 2013. <http://www.elderecho.com/laboral/Contrato_laboral-contrato_unico_de_empleo-reforma_laboral_11_596680001.html> [Consulta: 10/07/2016]

trabajadores, tales como la propia indemnización por despido, comentada en el apartado anterior, para que así al empresario le cueste mucho menos contratar y/o despedir, pero a la par generan la sensación de que intentan proteger el empleo ya existente ya que la medida planteada no tendrá carácter retroactivo con las contrataciones realizadas con anterioridad a la posible reforma planteada.

Por ello, existen autores que plantean que dicho tratamiento diferente en función de la antigüedad que haya generado el trabajador en la empresa, y de cuando se realice la incorporación del mismo podría suponer una vulneración al principio de igualdad, el cual se encuentra regulado en el Art 14 CE, al igual que lo serían las escalas crecientes correspondientes a la indemnización, ya que para nada se le estaría dando el mismo trato legal a un trabajador que estuviera trabajando anteriormente en la empresa, que a uno que realizara nueva contratación a posteriori de dicha reforma.¹¹²

Aunque, por otra parte, en otras ocasiones también se han procedido a realizar reformas laborales que han sido juzgadas con mayor flexibilidad por parte de la población, y que realmente no han representado tanta polémica, tales como las últimas reformas laborales que hicieron una rebaja de la indemnización por despido, entre otros derechos sustantivos laborales de 45 días por despido improcedente a 33 por ejemplo. Pero, si bien, con dicha propuesta de ley se observa claramente que dicha implantación del contrato único sería una profunda reforma de los modelos anteriores de contratación, ya que en éste sentido se suprimirían la mayoría de las modalidades contractuales hasta ahora existentes con la finalidad de incentivar la contratación indefinida en un mercado que históricamente ha abusado de la temporalidad, y es por ello que dicha medida a generado tanta expectación.¹¹³

Por ello se puede ver que al intentar evitar la segmentación laboral, dicha propuesta a intentado constituir una medida inspirada en el principio de igualdad, por tanto vemos totalmente incongruente que al reformar toda la legislación buscando la igualdad de derechos entre los trabajadores, se permita a posteriori una diferenciación tan clara entre

¹¹² Goerlich Pesset, J. M^a: «¿Contrato único o reforma del despido por causas empresariales?», RL , I, 2010, N^o pag. 212 y ss.

¹¹³ Álvarez Gimeno, Rafael. *El contrato único: Propuestas y respuestas*. Revista Doctrinal Aranzadi Social núm. 5 (2013). N^o Página 17

los que serían trabajadores pre y post reforma en cuanto a derechos laborales, y que dicha medida no tuviera carácter retroactivo.

Por último, se ha criticado que la implantación del contrato único lo que haría sería eliminar una dualidad laboral, para crear otra nueva, tal y como hemos comentado anteriormente, ya que al sustituir los contratos indefinidos anteriores por otros contratos llamados únicos, y dada la rebaja sustancial del coste del despido, ello podría generar, problemas de diferencia de trato entre trabajadores en similares circunstancias, vulnerando el artículo 14 CE, así como el riesgo de comisión de ciertas prácticas empresariales fraudulentas. Todo ello sin perjuicio de entrar a valorar el respeto y protección a los derechos adquiridos por los trabajadores con contrato preexistente¹¹⁴.

Precisamente por eso, entendemos que aquí también podría haber problemas de encaje constitucional, ya que la cuestión aquí es determinar si los Poderes Públicos, podrían adoptar una sola medida para tratar de equiparar situaciones por igual distintas, pues es más claro que medidas específicas en favor de determinados colectivos o segmentos de empleabilidad pueden corregir mejor situaciones de desigualdad de hecho¹¹⁵.

Por otra parte, vemos que el aspecto de mayor trascendencia de dicha reforma laboral es el posible choque que podría tener dicha propuesta con el Art 35 CE, ya que la intención de “descausalizar” el régimen extintivo laboral al minimizar las modalidades contractuales supondría el otorgar con ello un mínimo papel a los jueces para darle mayor certeza a los empresarios, es decir, mayor poder en la relación laboral, y es por ello que podría chocar con el Art 35 CE ya que la jurisprudencia derivada de dicho artículo requiere que la extinción sea causal, formal, y revisable.¹¹⁶

A la luz de lo anterior, algunos juristas entienden que un único contrato que unificase todas las causas empresariales para el despido sería inconstitucional, por vulnerar el citado Art 35.1 CE, además de contrario al derecho internacional asumido por España. En particular, se refieren al derecho a una tutela judicial frente al despido injustificado,

¹¹⁴ *Ibidem*. Díaz Herrero, Miguel A.

¹¹⁵ *Ibidem*. Díaz Herrero, Miguel A.

¹¹⁶ Rodríguez Piñero, M.: «Sobre el contrato de trabajo "único"», RL, T.I, 2009, pag. 113.

recogido en el Convenio 158 (artículos 4-6) de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), el artículo 30 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea¹¹⁷.

Por ello, creemos a nuestro criterio que lo que buscaría C's para mantener el contrato único dentro de dicha constitucionalidad y que no chocase contra la propia CE, consistiría en restringir las causas de extinción por voluntad empresarial a las previstas para el despido disciplinario, por ello si se realizara un incumplimiento grave y culpable por parte del empleado, el despido sería procedente sin preaviso ni indemnización, mientras que en los demás casos sería injustificado e indemnizado.

Otra posibilidad que se ha planteado para reducir al mínimo la inseguridad respecto del coste de los despidos, guardando formalmente las exigencias del art. 35 CE, consistiría en mantener el actual esquema de causas extintivas disciplinarias y objetivas, pero limitando el control judicial en los despidos por motivos empresariales ya que con ésta medida, se consideraría que la terminación contractual fundamentada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción merecería la calificación de procedente por el mero hecho de que el empresario prefiriera pagar la indemnización legalmente tasada a continuar con la relación laboral.¹¹⁸

Por ello, y teniendo en cuenta todo lo anterior, vemos que la propuesta expuesta por C's estaría planteada de una forma muy general, y tendría que entrar a valorar aspectos como los expuestos a continuación, ya que creemos que si realmente entrara dicho tema a la palestra legislativa y se planteara su aprobación de la misma forma en la que ha sido expuesta estaríamos entrando en un vorágine de incongruencias legislativas que podrían deparar en una posible inconstitucionalidad de dicha futura ley.

4.4 Ventajas e inconvenientes sobre dicha nueva propuesta de contratación:

Después de haber procedido a realizar el análisis sobre qué es el contrato único, las diferentes propuestas que se han realizado con anterioridad al planteamiento realizado por C's, y el estudio de lo que realmente supondría dicho contrato en el tema de la gran

¹¹⁷ Ibídem. Díaz Herrero, Miguel A.

¹¹⁸ Lahera Forteza, J.: «Elogio y crítica jurídica a la propuesta del contrato de trabajo único», Nº pag. 1257.

pérdida de derechos sustanciales de los trabajadores, tales como la indemnización por despido, y el devenir de su posible inconstitucionalidad si se aplicara dicha propuesta tal y como ha sido planteada por C's sin reformar ni hacer enmienda de ningún apartado, procederemos a analizar las posibles ventajas e inconvenientes que podría deparar dicha nueva propuesta de contratación en nuestro estado.

4.4.1 Ventajas que supondría la implantación del “Contrato Único”:

En cuanto a las ventajas que supondría la implantación del “Contrato Único” en nuestro país nos encontramos que, a nuestro parecer, serían varias las que nos encontraríamos al implantar dicha propuesta, aunque la gran mayoría versarían sobre todo a favor del colectivo empresarial.

La primera medida que nos viene a la mente, y que realmente sería de gran ayuda no sólo para el colectivo empresarial, sino también para la gran mayoría de asesorías y gestorías sería la implantación de dicho único modelo contractual, ya que con ello se eliminaría mucha burocracia la cual ahora es existente en nuestro país, y que quizá como consecuencia de ello se agilizarían trámites tales como altas, bajas, y demás actos realizados ante la Seguridad Social.

Otra de las grandes novedades que presentaría dicho contrato único y por el cual fue nombrado por C's también como “Contrato para la Igualdad de Oportunidades”, es que los colectivos en general más perjudicados y que más tienen empleos temporales, como las mujeres, los parados de más de 45 años y los jóvenes, podrían lograr una mayor estabilidad y mejorar su condiciones laborales y personales al equipararse al mismo modelo de contratación que probablemente con la situación actual no podrían llegar a obtener.

Pero, realmente, las ventajas claras y rotundas son las que se generarían hacia el colectivo empresarial, en concreto hacia las grandes multinacionales y empresas de gran calibre, ya que con dicha reforma dichas empresas tendrían una mayor flexibilidad a la hora de ajustar su plantilla, por que dicha medida ayudaría según creemos a incentivar la contratación, ya que al facilitar claramente el despido rebajando de forma cuantiosa la indemnización creciente en función de la antigüedad del trabajador en la empresa, con

ello, el empresario se vería ante una situación única y propensa para contratar y poder ajustar su plantilla tal y como él quisiera, ya que facilitaría el despido de forma flagrante, y por tanto el mismo perdería el miedo a entablar nuevas relaciones contractuales, y es por ello que la relación laboral quedaría aún más descompensada a la hora de posibles negociaciones colectivas, ya que el empresario tendría muchísimo más poder en la relación laboral que el que tiene actualmente.

4.4.2 *Inconvenientes que supondría la implantación del “Contrato Único”:*

El primero de los inconvenientes que se nos viene a la cabeza es que por una parte, y para la realización del cálculo de la correspondiente indemnización por despido, realmente no se tienen en cuenta la concurrencia de causas empresariales, y es por ello que creemos que la aplicación de dicha propuesta generaría un grave perjuicio a las empresas que se encuentran en una situación económica realmente adversa, o empresas que realmente quisieran afrontar procesos de reestructuración, y es por ello que pensamos que dicha medida iría en contra de la futura viabilidad de las mismas, y que como consecuencia de ello muchas pequeñas y medianas empresas se verían arrojadas al vacío de la quiebra empresarial, ya que teniendo en cuenta la propuesta de C’s, en una futura crisis, habría que abonar a los trabajadores la improcedencia del despido, siempre que llevaran una antigüedad en la empresa suficiente como para poder llegar al tope de 33 días por año, frente a los 20 días por año previstos en la legislación actual.

Además, la supresión o no valoración de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción vaciaría de contenido la preceptiva negociación de los despidos colectivos, ya que al empresario le resultaría indiferente alcanzar un acuerdo con los representantes del personal.¹¹⁹

Por otra parte, otro posible inconveniente que nos encontraríamos con la aplicación de dicha propuesta de ley sería la gran brecha social que se producirá entre los trabajadores incorporados antes y después de la aplicación de la reforma, ya que la misma resultaría muchísimo más gravosa para el segundo colectivo, porque como consecuencia de ello observaríamos que sería muy barato para el empresario despedir a trabajadores que

¹¹⁹ Álvarez Gimeno, Rafael. *El contrato único: Propuestas y respuestas*. Revista Doctrinal Aranzadi Social núm. 5 (2013). N° Página 20.

llevasen muy poco tiempo en la empresa, alrededor de 8 a 12 días por año, y que por ello se generaría una gran desigualdad entre ambos colectivos, desigualdad susceptible de ser considerada una posible violación de lo expuesto en el Art 14 CE, tal y como analizamos anteriormente.

Seguidamente, y teniendo en cuenta que dicho modelo de contratación suprimiría toda la dualidad contractual que ha existido hasta ahora en España, creemos que éste paso supuesto paso hacia adelante con la aplicación de dicha reforma, supondría un paso atrás en nuestro sistema de contratación, ya que C's a nuestro criterio no tuvo en cuenta que realmente España es un país el cuál su economía se basa en el sector terciario, y por tanto en el sector servicios, como consecuencia de ello el suprimir toda la dualidad contractual existente, y sustituir la misma por un mismo modelo de contratación generaría que se perdiera el sentido a dicha contratación, ya que España es un país el cual su tasa de temporalidad es de las más altas de Europa, y que como consecuencia de ello en épocas como en verano, o de calor, cuando realmente vienen turistas, ello genera una acumulación de tareas la cual hasta ahora había sido resuelta con un contrato eventual, pero que como consecuencia de la posible aplicación de dicho contrato no sabríamos como quedaría encuadrada, ni en qué sentido.

Por otra parte, también creemos que los trabajadores al no tener tanta protección social frente al despido, muchos de ellos se verían más que nunca, obligados a trabajar por “obligación” y siguiendo las directrices del empresario con mayor sentido, ya que el mismo poseería un mayor poder para poder decidir sobre la relación laboral que vincula a ambas partes, y es por ello que creemos que todo ello podría redundar en una posible bajada de la producción por parte de la mayoría de trabajadores, ya que al no tener la motivación suficiente su trabajo no sería tan productivo, ya que lo único que generaría ésta medida sería lo que a la vista queda, precarizar el empleo, y aumentar la inestabilidad en el empleo indefinido.

4.4.3 ¿Para qué colectivo sería más ventajosa dicha propuesta?

Por tanto, y una vez analizado las que creemos que podrían significar las ventajas y desventajas que podría generar la aplicación de dicha propuesta de ley a los diferentes colectivos afectados, expondremos cuál creemos a nuestro criterio que sería el mayor

beneficiado con la medida, y qué supondría la aplicación del mismo para el colectivo más afectado.

Por ello, y teniendo en cuenta todo lo observado anteriormente, vemos que el colectivo que saldría totalmente beneficiado con dicha medida sería el colectivo empresarial, sobretodo en el que se sitúan las grandes empresas, ya que al aplicar dicha medida contractual, todo ello generaría a nuestro criterio mucho más desempleo que nuevas contrataciones, ya que es difícil creer que se vaya a generar el empleo fomentando el despido, porque los contratos que se generarían a partir de la entrada en vigor de la reforma serían contratos mucho más fáciles de resolver, y con una notable pérdida de derechos sustantivos en contra de los trabajadores, situación que generaría que las condiciones laborales de los trabajadores se volvieran mucho más precarias, y, con ello, los empresarios se lucrarán a costa de ésta situación, ya que obtendrían mayores beneficios empresariales al poder ahorrarse mucho más capital en posibles despidos tras la gran bajada de la indemnización derivada de dicha acción, y el poder ahorrarse complementos como las antigüedades, ya que si entrara en vigor dicha propuesta de ley sería mucho más difícil poder llegar a cobrar dicho complemento.

Por ello, vemos que el colectivo más afectado con la aplicación de dicha medida serían los trabajadores, ya que si bien sí que existirían ciertas ventajas que fomentarían el “empleo indefinido” entre los diferentes colectivos que a día de hoy tiene peor empleabilidad, pero, a gran escala, y teniendo en cuenta nuestra legislación actual, lo único que generaría dicha medida sería una pérdida muy relevante de derechos de los trabajadores, ya que como se puede observar con el análisis anterior, dicha medida sería el colofón a una serie de políticas conservadoras que llevan aplicándose en nuestro país desde la primera reforma laboral de 2010.

4.5 ¿Dicho contrato único sería viable en un país como España? Comparación con el modelo de contratación de Dinamarca:

Después de haber procedido a realizar el estudio de las posibles ventajas e inconvenientes de lo que podría suponer la aplicación de dicho “Contrato Único” en nuestro país, nos vimos casi en la obligación de preguntarnos si realmente, y tras ver que colectivo quedaría más afectado y cuál más beneficiado, si dicho modelo de

contratación podría llegar a ser viable en un país como España, o por el contrario caería en el olvido como otra reforma laboral que no sirvió para generar empleo, sino sólo para recortar, aún más, los derechos laborales de los trabajadores.

Por ello, y para poder realizar un mejor análisis de si dicha opción podría llegar a convertirse en algo viable en nuestro país, hablaremos del modelo de contratación Danés, modelo el cuál inculcó dicho sistema de contratación en sus relaciones laborales y que des de entonces, y a modo de sorpresa, vimos que realmente dicha opción triunfó dentro de su modelo laboral.

Todo ello nos lleva a plantearnos la siguiente pregunta, ¿Por qué triunfo realmente dicha propuesta en Dinamarca?

Podríamos decir que dicha propuesta encontró su fruto porque en Dinamarca se aplica el principio denominado de “Flexiseguridad”¹²⁰, y por ello, con la aplicación de dicho modelo de pensamiento, aplicado a posteriori a la contratación en éste país, hace mucho más fácil que la implantación del “Contrato Único” tuviera mucho más éxito, ya que intentan buscar la “Flexiseguridad” como alternativa a las desreglamentación pura y dura, y en lugar de liberalizar el mercado laboral, ya que con éste principio encontraron un nuevo tipo de seguridad basado en un trabajo más flexible y en nuevos modelos de contratos laborales, entre otras cosas.¹²¹

Pero, realmente, ¿En qué consiste específicamente la “Flexiseguridad” en el modelo Danés?

Consiste en combinar una mano de obra flexible, caracterizada mediante los escasos costes de las empresas para contratar y despedir trabajadores, ya que así las empresas adaptan la mano de obra a su demanda de productos, con una amplia red de seguridad social y políticas activas en su mercado laboral, y ofrece una red social amplia y seguros de desempleo que garantizan una compensación económica elevada en caso de despido,

¹²⁰ Es una política proactiva de empleo y protección social basada en tres pilares fundamentales: mayor facilidad para contratar y despedir trabajadores, mayor protección social para los desempleados, y el establecimiento de un régimen de derechos y deberes para éstos, fundamentalmente de actitud y formación.

¹²¹ Klammer UTE, “Flexiseguridad: perspectiva europea”. Revista del ministerio de trabajo y asuntos sociales. Nº Pág 118.

y, además, comprende una política activa de mercado laboral que se manifiesta en derechos y obligaciones para los trabajadores ¹²².

Por ello, y aunque realmente cueste creerlo, en 1994 Dinamarca tenía una tasa de paro igual a la de la zona euro, 10%, pero desde que se aplicaron dichas políticas, y sobre todo con la aplicación además del “Contrato Único” han hecho que dicha tasa se vea rebajada hasta el 3%, todo ello siguiendo el principio de “derecho y deber”, que significa que las personas tienen derecho a que el Estado les mantenga un determinado nivel de renta pero también tienen la obligación de buscar activamente empleo y de estar dispuestos a trabajar.

Por tanto, casi desde el momento en que el trabajador se queda parado, la oficina de empleo realiza un seguimiento de su proceso de búsqueda y les ayuda a mejorar, les ofrecen cursos de formación y puede retirarle las prestaciones por desempleo si no los sigue o si rechaza varias ofertas de empleo adecuadas para su cualificación. Es un sistema caro, pues Dinamarca gasta el 1.3% de su PIB en políticas activas de empleo, en cambio España gasta un 0.8%, pero solo la cuarta parte que Dinamarca por trabajador parado. ¹²³

Por ello, y una vez visto de forma resumida cuál es el modelo que se lleva a cabo en Dinamarca nos planteamos la siguiente cuestión, ¿Realmente sería viable este tipo de reforma en España, teniendo en cuenta la diferencia de modelo económico y de sociedad que somos con respecto a Dinamarca?

Teniendo en cuenta lo expuesto hasta ahora, nosotros creemos que no sería viable, ya que la diferencia entre sociedades es abismal, y, además con anterioridad FEDEA ya hizo un estudio donde quiso analizar el posible impacto económico que tendría en España la aplicación de dicho contrato y la viabilidad que tendría, y fue por ello que en su propuesta quiso imponer dicha indemnización creciente para intentar mantener, o al

¹²² Ministerio de Empleo y Seguridad Social. “Situación del empleo en Dinamarca”. *Revista del ministerio de empleo y asuntos sociales*. Nº Pág 112-113.

¹²³ Bentolila, Samuel. *Flexiseguridad ampliada*. Madrid. 2010. [En línea]

<<http://nadaesgratis.es/bentolila/flexiguridad-ampliada>> [Consulta: 13/07/2016]

menos intentarlo el nivel de protección de los trabajadores frente a una posible extinción.¹²⁴

Por ello, vemos que el propio organismo FEDEA habló sobre la necesidad de reconducir el trabajo estacional, tan necesario en nuestro mercado laboral, y con una relevancia muy grande, a través de figuras ya existentes como el contrato fijo discontinuo o el contrato a tiempo parcial con distribución irregular de jornada, y acabar con los contratos eventuales y por obra o servicio, ya que en muchas ocasiones se prestan al abuso y al fraude con mayor frecuencia que otros modelos de contratación¹²⁵.

Por tanto, vemos que uno de los mayores problemas que se plantea a la hora de una posible implantación del “Contrato Único” y por el cual se tumbarían muchas teorías a favor del mismo sería el problema en España del trabajo estacional y de la temporalidad, ya que la implantación de un contrato único de carácter indefinido supondría, como se desprende de su propio nombre, la eliminación de toda modalidad contractual de carácter temporal. Pese a todo, la interinidad por sustitución sería la única modalidad contractual que se mantendría con la propuesta de C’s para así poder implementar los derechos relacionados con la conciliación de la de la vida familiar y laboral, y así poder sustituir a los trabajadores fijos durante su período vacacional.

Por otro lado, existiría un inconveniente el cual sería la eliminación de los contratos formativos, ya que si se procediera a la realización de dicha supresión el elemento formativo se encontraría muy atenuado, y sería oportuno que pasara a considerarse un contrato indefinido¹²⁶. Pero, donde realmente encontraríamos un grave problema sería en el contrato por obra o servicio, ya que la desaparición de dicho modelo de contrato obligaría a cubrir actividades estacionales con contratos indefinidos, lo que podría llevar a que los empresarios no realizaran proyectos de forma tan rápida, ya que tendrían que replantearse la situación, y la posible introducción en el art. 52 LET de una nueva causa de extinción objetiva para aquellos contratos que se ligaran expresamente por las partes

¹²⁴ *Ibíd.* P.68.

¹²⁵ VV.AA.: Diez principios fundamentales para lograr una reforma laboral eficaz y justa , FEDEA, enero de 2012.

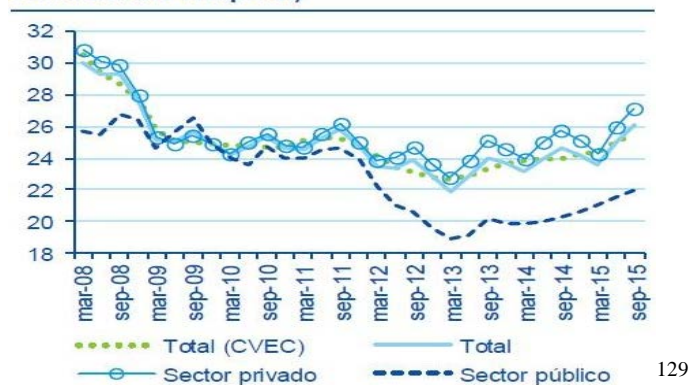
¹²⁶ García Murcia, J.: «Trabajo Formativo», en VV.AA.: La ordenación jurídica del trabajo social, una referencia para Asturias , CES de Asturias, Oviedo, 2005, pag. 55

a la realización de una obra o servicio con autonomía y sustantividad propia dentro de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, fuera en principio de duración incierta¹²⁷.

Por otra parte, si lo anteriormente planteado para los contratos de obra no pudiera llegar a ser encuadrado, resultaría inevitable que las empresas tuvieran que recurrir a contratos a tiempo parcial. Y, además, encontraríamos la duda de qué hacer con los trabajos que se repiten en fechas ciertas, ya que al carecer del actual contrato fijo-discontinuo no tendríamos un modelo exacto para poder hacer frente dicha situación¹²⁸.

Por ello, y en conclusión de todo lo anterior, creemos que la implantación de dicho “Contrato Único” en no sería viable, ya que España para nada es un país con un modelo económico tan potente como Dinamarca, ya que el mismo posee un modelo económico y de sociedad capaz de fomentar la búsqueda activa de empleo que genera que allí puedan encontrar empleo en un menor tiempo que el que realmente tardaríamos en un país como España, ya que nuestro país tiene un modelo económico totalmente opuesto al de Dinamarca, y nuestra temporalidad y el trabajo estacional es un sector demasiado relevante en nuestro país, incluso en el propio sector público, tal y como muestra el siguiente gráfico, como para trastocar de dicha forma la legislación laboral existente.

España: tasa de temporalidad (% de asalariados con contrato temporal)



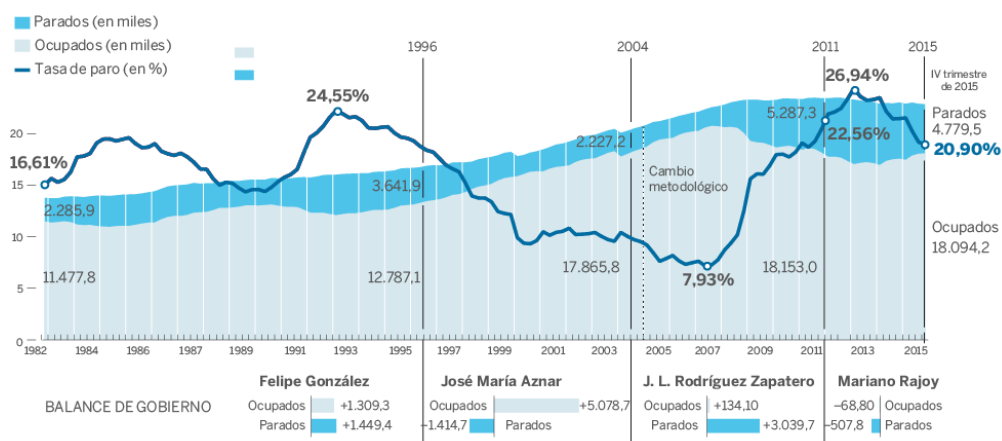
129

¹²⁷ Álvarez Gimeno, Rafael. *El contrato único: Propuestas y respuestas*. Revista Doctrinal Aranzadi Social núm. 5 (2013). N° Página 23.

¹²⁸ ÁLVAREZ GIMENO, RAFAEL.: *La extinción causal por voluntad del trabajador*, Comares, Granada, 2012, pag. 78.

¹²⁹ Imagen extraída de: <http://mediaserver.fxstreet.com/Reports/54bc8d76-4c42-4e0c-952f-1762c3c3cf6e/87_20151022095039.jpg>

Como se ha podido comprobar tras la observación del anterior gráfico, España es un país con una tasa de temporalidad que roza el 28%, y el cuál las reformas laborales que se han realizado hasta la fecha tampoco no han evitado que ni la fuerte tasa de desempleo que tenemos en nuestro país baje, ni que la anterior LEMP aprobada hace relativamente poco tiempo tampoco ayudó a rebajar dicha tasa de desempleo, tal y como se observa en el siguiente gráfico.



Fuentes: Encuesta de Población Activa (EPA) e Instituto Nacional de Estadística (INE).

EL PAÍS ¹³⁰

Por ello, y en referencia a todo lo anterior, creemos que la aplicación de dicho sistema de contratación única en España no sería para nada viable, ya que a nuestro parecer sería considerada otra reforma laboral más que para lo único que serviría sería para volver a recortar derechos sociales a los trabajadores, desproteger el empleo, y fomentar el despido, abaratando el mismo, y por ello creemos que no sería lo más conveniente dar un paso hacia adelante con dicha propuesta teniendo en cuenta la situación económica de nuestro país.

¹³⁰Imagen

extraída

de:

<http://economia.elpais.com/economia/2016/01/28/empleo/1453966009_115531.html>

Conclusiones:

Una vez realizado todo el análisis correspondiente a la contratación española tanto en la anterioridad, en la actualidad, y las diferentes propuestas para el futuro que se han realizado sobre para nuestro sistema de contratación, tales como la implantación del “Contrato Único” en España, haciendo inciso en la última propuesta de Ley planteada por el grupo parlamentario de C’s, hemos extraído las siguientes conclusiones.

Como se ha podido comprobar tras el planteamiento del estado de la cuestión, nuestro sistema de contratación tiene unos antecedentes históricos muy peculiares, ya que la contratación española, tal y como hemos visto tras el análisis realizado, ha sido totalmente cambiante dependiendo de la época histórica en la que estuviera encuadrada, y sobre todo del partido político o régimen en el que se encontrara en aquél entonces, ya que si bien pasamos de la primera ley de contratos, a la supresión de la mayoría de las leyes laborales, a otra vez el planteamiento de reformas que afecten a los derechos sociales de los trabajadores, y todo ello siguiendo en un sinfín de reformas que incluso a día de hoy aún perduran ya que el mundo laboral es totalmente cambiante, y tanto las empresas como las leyes han de adaptarse a un mundo global como en el que nos encontramos, para intentar así ser competitivos y poder mantener los beneficios empresariales.

Además, y después de realizar todo el estudio y de ver la evolución normativa que ha existido hasta la actualidad, una vez llegada a dicha época histórica pudimos comprobar el gran número de modalidades contractuales que se encuentran reguladas en nuestro país, hicimos un análisis resumido y detallado de cada tipo de modalidad contractual, y con ello llegamos a la conclusión de que realmente quizá sí que se necesitaría hacer algún tipo de reforma legislativa para reducir tanta modalidad contractual, y poder encuadrar más de un tipo de contrato dentro del mismo ámbito para reducir así la burocracia administrativa de actos delante de la seguridad social tales como altas, bajas, Incapacidades temporales, etc.

Por ello, y teniendo en cuenta lo expuesto hasta ahora, comprendemos que la legislación laboral cambiante que ha habido en los últimos años en nuestro país como consecuencia de que ningún tipo de reforma ha sabido tocar con la tecla para poder rebajar la tasa de desempleo, ha impulsado propuestas como la del “Contrato Único” como posible solución ha dicho problema, para así intentar mejorar la situación laboral de nuestro país, e intentar ser más competitivos a escala global.

Por tanto, y viendo que dicha propuesta se proponía en firme por el grupo parlamentario de C’s, nos vimos en la obligación de analizarla para saber qué tipo de repercusiones podrían traer a colación en nuestro país, y, con ello, vimos que realmente ésta propuesta no era una idea que se había inventado en nuestro país, ya que sus antecedentes vienen impuestos desde la Unión Europea, que fue quien realmente planteó la opción de incorporar dicho modelo de contratación, basándose en países como Dinamarca.

Una vez entramos a valorar dicha propuesta, vimos que la de C’s no era la única que se había planteado en España, y es por ello que vimos diferentes modelos de “Contrato Único”, tales como el que se planteó por el grupo de los 100 economistas, el propuesto por la Patronal, y el propuesto por el grupo parlamentario UPyD, propuestas que realmente difieren bastante de la planteada actualmente, pero que realmente sólo quisimos conocer sus características para poder luego a posteriori compararlas con lo que realmente nos interesaba analizar, que era la propuesta actual que plantea C’s.

Una vez empezamos a analizarla, vimos que lo primero que proponía era la supresión de todos los contratos que existen en la actualidad para terminar así con la gran variedad contractual que existe en nuestro país, y reducirla a un único contrato, manteniendo eso sí, el contrato de interinidad, todo ello rebajando la indemnización por despido actual y adaptándola con una escala creciente en función de la antigüedad que se tenga en la empresa, y que se pagaría con una cuota mensual que el empresario abonaría en un pequeño fondo, retirando eso si cada mes la cantidad del salario bruto del trabajador, suponiendo ello una pérdida total de derechos para el colectivo más débil de la relación laboral.

Por otra parte, también nos planteamos al principio de nuestro trabajo si dicha propuesta de “Contrato Único” podría ser susceptible de considerarse inconstitucional, y, por ello, hicimos un pequeño análisis en el cuál vimos que al “descausalizar” el despido sí que

podría incurrir en un pequeño choque con el Art 35 CE, y además no sólo ello, sino que también podría ser susceptible de violación del principio de igualdad, recogido en el Art 14 CE, ya que al existir una doble escala indemnizatoria entre los trabajadores a partir de dicha reforma, ello podría abrir una gran brecha social entre ambos colectivos.

Por ello, y una vez expuesto todo lo anterior, nos planteamos en las hipótesis de nuestro trabajo si la implantación de dicho contrato único en España podría llegar a ser viable, y por ello realizamos una comparación con Dinamarca, país en el que utilizan el principio nombrado en el anterior apartado de “Flexiseguridad” y que como pudimos comprobar, tanto su sistema de contratación, que utilizan el contrato único, como su modelo de empleo es totalmente distinto al nuestro.

Por tanto, y haciendo alusión a que nuestro sistema de empleo para nada puede compararse con un país tan puntero como puede ser Dinamarca, dicho sistema de contratación tendría mayor dificultad para implantarse en nuestro país, pero no sólo por este tema, sino también por la elevada temporalidad y contratos temporales que genera nuestro tejido empresarial como causa de que nuestro país tiene un gran nivel de empleo estacional, y pensamos que si realmente se impusiera dicho modelo contractual tendrían que realizarse varias enmiendas en la propuesta, ya que si fuera impuesta tal y como ha planteado C’s, muchos contratos carecerían de sentido para la funcionalidad que tendrían y para la ocupación que realizarían, y podría ser susceptible de ir contra la propia CE, tal y como hemos mencionado anteriormente.

Por ello, y ya a modo de resumen, sí que es verdad que la implantación de dicho contrato generaría que colectivos como los jóvenes, desempleados de larga duración o mayores de 45 años tuvieran la misma catalogación contractual que los demás trabajadores, pero dicha medida supondría simplemente, y todo ello a modo de opinión personal una drástica rebaja de la protección social que existe en éstos momentos contra el despido, y significaría la precarización del empleo en una sociedad que no está preparada para la incursión de modelos de contratación como el que se plantea con dicha propuesta, ya que lo único que supondría sería que los empresarios pudieran hacer y deshacer con los contratos de los trabajadores lo que quisieran al abaratar el despido, y flexibilizar sus plantillas de manera notable.

Fuentes de Información Utilizadas:

Bibliografía:

- Álvarez Gimeno, Rafael. *El contrato único: Propuestas y respuestas*. Revista Doctrinal Aranzadi Social núm. 5 (2013).
- Álvarez Gimeno, Rafael.: *La extinción causal por voluntad del trabajador*, Comares, Granada, 2012.
- Barrenechea Suso, Jon; Ferrer López, Miguel A. *El Estatuto de los trabajadores, Texto comentado y concordado con legislación complementaria y jurisprudencia*. 5ª Edición. Barcelona: Ediciones Deusto, 2000. ISBN: 84-234-1734-4
- Benavides Vico, Antonio. *Manual práctico de contratación laboral*. 1ª Edición. Valladolid: LEX NOVA, 2008; ISBN: 978-84-8406-804-4
- Bentolila, S., Dolado, J. J. y Jimeno, F. *Two-tier employment protection reforms: The Spanish experience, CES-Ifo-DICE, Journal for International Comparisons*, Vol. 6, 2008.
- Caparrós Ruiz, A. Y Navarro Gómez, Mª L. *Temporalidad, segmentación laboral y actividad productiva: ¿existen diferencias regionales?*. Estadística Española, vol. 50, nº 168, 2008.
- Comisión de las comunidades europeas. *Hacia los principios comunes de la flexibilidad: más y mejor empleo mediante la flexibilidad y la Seguridad*. Bruselas, 27 de junio de 2007.
- De la Villa Gil, Luis Enrique. *La formación histórica del Derecho Español del Trabajo*. 1º edición. Granada: Editorial Comares, S.l., 2003. (Colección: Crítica del derecho; 42). ISBN: 84-8444-656-5.

- Francis Lefebure, Grupo. *La contratación laboral: Manual práctico*. 2ª Edición. Madrid: El Derecho editores, 2013. ISBN: 978-84-15573-11-1.
- García Calavia, Miguel Ángel. *Relaciones laborales en Europa occidental*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2012. ISBN: 978-84-9004-594-7
- García Murcia, J.: «Trabajo Formativo», en VV.AA.: La ordenación jurídica del trabajo social, una referencia para Asturias, CES de Asturias, Oviedo, 2005.
- García Pérez, J. L. *¿Qué efectos tendría un contrato único sobre la protección del empleo?*. FEDEA, enero, 2010.
- Gimeno Diaz de Atauri, Pablo. 2014. “El coste económico de la extinción del contrato de trabajo” (Tesis Doctoral, Universidad Carlos III Madrid, 2014. *El coste económico de la extinción del contrato de trabajo. Volumen I*.
- Goerlich Pesset, J. M^a: «¿Contrato único o reforma del despido por causas empresariales?», RL, I, 2010.
- Klammer UTE, “Flexiseguridad: perspectiva europea”. Revista del ministerio de trabajo y asuntos sociales.
- Klec, G., “Flexicurity and the reform of the Austrian severance-pay system”, ETUI-REHS, European Economic and Employment Policy Brief, vol. 4, 2007.
- Lahera Forteza, J.: «Elogio y crítica jurídica a la propuesta del contrato de trabajo único».
- Martín Barreiro, Maximiliano. 2015. *La contratación laboral temporal causal: análisis y perspectivas*. (Tesis doctoral, Universidad de Valencia, 2015). Vol 1.
- Merlateau, J. B. *El contrato de trabajo único: un reajuste de los derechos y obligaciones en materia de despido*. RL, T.II, 2007.
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social. “Situación del empleo en Dinamarca”. *Revista del ministerio de empleo y asuntos sociales*.
- Ojeda Avilés, Antonio. *Modalidades de contrato de trabajo. Comentarios a la legislación*. 1ª Edición. Madrid: Editorial Tecnos, 2003. ISBN: 84-309-3884-2.

- Rodríguez Piñero, M. *Sobre el contrato de trabajo «único»*.
- Rodríguez Piñero Y Bravo Ferrer M. “*Sobre el contrato de trabajo «único»*”. Relaciones laborales nº 10. LA LEY. Quincena del 23 de mayo al 8 de junio. 2009. Año XXV, Tomo 1.
- Tarancón Pérez, Encarna. Romero Rodenas, M^aJosé. *Manual de modalidades de contratación laboral: Manuales prácticos*. 2ªEdición. Albacete: Editorial Bomarzo, 2014. ISBN: 978-84-15923-48-0.
- Velasco Portero, M. T., “Los sistemas alemán y austríaco como modelos de referencia de la reforma laboral en España”, *Actualidad laboral*, 14, 2010.
- VV.AA.: Diez principios fundamentales para lograr una reforma laboral eficaz y justa , FEDEA, enero de 2012.

Webgrafía:

- Bentolila, Samuel. *Flexiseguridad ampliada*. Madrid. 2010.
<<http://nadaesgratis.es/bentolila/flexiguridad-ampliada>>
- Departamento de Relaciones laborales CEOE. *La evolución de las relaciones laborales en el Estatuto de los trabajadores* [en línea]. 1ªEdición. Madrid: Confederación española de organizaciones empresariales, 2016.
<http://www.ceoe.es/resources/image/evolucion_relaciones_laborales_et_2016_02.pdf>
- Díaz Herrera, Miguel A. *El contrato único que viene*. [en línea]. 1ªEdición. Madrid: Rocabert & Grau Abogados, 2013
<http://www.elderecho.com/laboral/Contrato_laboral-contrato_unico_de_empleo_reforma_laboral_11_596680001.html>

- Fundación 1º de Mayo CCOO. *Las reformas laborales en España y su repercusión en materia de contratación y empleo* [en línea]. 1ª Edición. Madrid: Comisiones Obreras, 2012.

< <http://www.1mayo.ccoo.es/nova/files/1018/InformeReformas.pdf>>

- Ismael de la Cruz. *¿Interesaría implantar el modelo austriaco de empleo y pensiones?.*[En línea].2013.

<<http://www.ismaeldelacruz.es/interesaria-implantar-el-modelo-austriaco-de-empleo-y-pensiones/>>

- República. *Ciudadanos propone un modelo de contrato único y un complemento salarial anual* [en línea].Madrid: Diario digital “República”,2015.

<<https://www.ciudadanos-cs.org/noticia/ciudadanos-propone-un-modelo-de-contrato-unico-y-un-complemento-salarial-anual/7503>>

- Servicio Público de Empleo Estatal. *Guía de Contratos.* [en línea]. Edición marzo 2014.Madrid. 2014.

- <https://www.sepe.es/contenidos/personas/encontrar_empleo/normativa/pdf/guia_contratos.pdf>

Jurisprudencia:

- Sentencia del Tribunal Supremo de 29 de noviembre de 2010, rec. 253/2010
- Sentencia del Tribunal Supremo de 29 de mayo de 2008, rec.4247/2006
- Sentencia del Tribunal Supremo de 3 de mayo de 2011, rec.2228/2010
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 14 de mayo de 2002, rec.9634/2001
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 30 a de abril de 2009, rec.5859/2008.

- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 30 de noviembre de 2009, rec.5206/2008
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 16 de noviembre de 2009, rec.5292/2009
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de 28 de octubre de 2008, rec.1989/2008
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Aragón de 16 de junio de 2009, rec.432/2009.
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias (Santa Cruz de Tenerife) de 12 de enero de 1999 rec.285/1998
- Sentencia Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Sevilla, de 9 de febrero de 2011, rec.295/2011 y Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, de 22 de diciembre de 2010, rec.889/2010
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de 9 de julio de 2002, rec.1380/2002
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, de 26 de junio del 2007, rec.1674/2007.

Legislación:

- Constitución Española de 1978
- Enmienda N° 78 (BOCG 17-4-2012) al Proyecto de Ley de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo (Procedente del Real Decreto Ley 3/2012)
- LEMP: Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización.

- LGSS: Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social
- Real Decreto de 24 de julio de 1889, por el que se aprueba el Código Civil.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.