

LA REFORMA LABORAL DE LA LEY 35/2010: CAMBIOS EN LA CONTRATACION TEMPORAL

¿Convergencia hacia Europa? Comparación de las legislaciones vigentes en Reino Unido, Alemania y Francia

José Ramón Pin

Salvador Plaza

Guido Stein

La finalidad de los IESE Occasional Papers es presentar temas de interés general a un amplio público.

IESE Business School – Universidad de Navarra

Avda. Pearson, 21 – 08034 Barcelona, España. Tel.: (+34) 93 253 42 00 Fax: (+34) 93 253 43 43

Camino del Cerro del Águila, 3 (Ctra. de Castilla, km 5,180) – 28023 Madrid, España. Tel.: (+34) 91 357 08 09 Fax: (+34) 91 357 29 13

Copyright © 2011 IESE Business School.

LA REFORMA LABORAL DE LA LEY 35/2010: CAMBIOS EN LA CONTRATACION TEMPORAL

¿Convergencia hacia Europa? Comparación de las legislaciones vigentes en Reino Unido, Alemania y Francia

José Ramón Pin¹

Salvador Plaza²

Guido Stein³

Resumen

El documento presenta los cambios establecidos por la reforma laboral de la Ley 35/2010 en cuanto a contratación temporal. Asimismo, también se realiza una comparación de las legislaciones vigentes en Reino Unido, Alemania y Francia. Se trata de un breve análisis que nos permite observar si, con las reformas implantadas, nos acercamos a los estándares extendidos en los países europeos de mayor relevancia. La comparación de legislaciones nos permite constatar que los cambios introducidos suponen un acercamiento hacia la legislación laboral francesa. También destacamos algunos casos contemplados por la legislación alemana que podría ser buenos ejemplos de *best practices*.

Clasificación Jel: E24, J01, J08, J41, J81, K31

Palabras claves: reforma laboral, contratos temporales y comparativa internacional.

¹ Profesor Ordinario, Dirección de Personas en las Organizaciones, Cátedra José Felipe Bertrán de Gobierno y Liderazgo en la Administración Pública, IESE

² Asistente de Investigación, IESE

³ Profesor Agregado, Dirección de Personas en las Organizaciones, IESE

LA REFORMA LABORAL DE LA LEY 35/2010: CAMBIOS EN LA CONTRATACION TEMPORAL

¿Convergencia hacia Europa? Comparación de las legislaciones vigentes en Reino Unido, Alemania y Francia

Introducción

La reciente reforma laboral implantada en España ha tenido una gran repercusión social y mediática tanto en el ámbito nacional como en el extranjero. Algunas de las medidas establecidas han sido aplaudidas, mientras que otras han suscitado un gran recelo entre ciertos sectores. Durante largo tiempo, tanto el Gobierno como la oposición han sido conscientes de la necesidad de llevar a cabo una profunda renovación con el fin de adaptar la regulación a un nuevo marco competitivo y europeo. Sin embargo, frente a los muchos problemas que planteaba realizar dicho cambio, ambos permanecieron en silencio, centrando su actuación en otros puntos menos conflictivos. Ha sido en un entorno de grave crisis económica –presionados por inversores internacionales y por nuestros hermanos mayores de Europa– cuando nos hemos dispuesto a realizar el cambio.

Una correcta política laboral resulta crucial para el desarrollo de una economía, y más si nos encontramos frente a una coyuntura económica tan compleja como la actual. Casi todos los participantes del mercado estaban de acuerdo con la necesidad de reformar el mercado laboral en España; sin embargo, el consenso desaparecía respecto a la dirección que debíamos tomar.

¿Hemos adoptado las medidas correctas? ¿Van a ayudar los cambios establecidos a salir de la actual crisis con mayor rapidez? Se trata de cuestiones de gran relevancia pero de difícil respuesta y que solamente con el transcurso del tiempo se verán resueltas. En cambio, ante la imposibilidad de predecir el futuro, puede resultar de gran utilidad realizar una comparación de las legislaciones vigentes en los países protagonistas de Europa. ¿Hemos emprendido la misma ruta que los creadores netos de empleo? ¿Convergemos hacia las *best practices*? Se trata de preguntas a las que responderemos en los siguientes apartados.

Ley 35/2010: Finalidad general y disposiciones referentes a la contratación temporal

¿A qué aspira la nueva ley laboral? ¿Cuáles son sus objetivos? En este apartado trataremos de responder a estas preguntas, analizando las palabras utilizadas por la propia ley. La reforma laboral, con la entrada en vigor de la Ley 35/2010, dicta una serie de medidas orientadas a la consecución de tres objetivos fundamentales:

1. Reducir la dualidad del mercado laboral español, impulsando la creación de empleo estable y de calidad.
2. Reforzar los instrumentos de flexibilidad interna en el desarrollo de las relaciones laborales y las medidas de reducción temporal de jornada como mecanismo que permita el mantenimiento del empleo durante las situaciones de crisis económica –reduciendo el recurso a las extinciones de contratos.
3. Elevar las oportunidades de las personas desempleadas, con particular atención a los jóvenes, reordenando la política de bonificaciones a la contratación indefinida para hacerla más eficiente, haciendo más atractivos los contratos formativos y mejorando los mecanismos de intermediación laboral.

En este artículo nos centraremos en el análisis de las modificaciones relativas a los contratos temporales. Estas disposiciones quedan recogidas en capítulo I, artículo I de la Ley 35/2010. En este contexto, se incorporan una serie de medidas que tratan de restringir el uso injustificado de la contratación temporal y, asimismo, favorecer una utilización más extensa de la contratación indefinida.

¿Cómo se concretan las medidas referentes a la contratación temporal?

La nueva ley modifica el artículo 15 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores –aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995–, de forma que establece nuevos requisitos y condiciones a los contratos por obra o servicio determinado, al encadenamiento de contratos temporales y a las indemnizaciones por fin de contrato temporal. En la Tabla 1 presentamos de modo sintético las principales novedades establecidas por la nueva ley de forma comparativa con la ley anterior.

En primer lugar, se establece un límite temporal máximo en los contratos para obra o servicio determinados. Con esta medida se busca aportar un referente a partir del cual ha de considerarse que las tareas contratadas tienen naturaleza permanente y han de ser objeto de contratación indefinida. Concretamente, se dicta que los contratos por obra o servicio no podrán tener una *duración superior a tres años, ampliable hasta doce meses más por convenio colectivo* de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior. Si algún trabajador sigue manteniendo una relación laboral con la misma empresa tras agotarse los plazos propuestos por la ley, este asumirá la condición de trabajador fijo. Si se da este hecho, la empresa deberá entregar un escrito al trabajador en el que reconozca su nueva condición. Debemos señalar que esta nueva forma de proceder tan solo será válida para aquellos contratos celebrados después de la reforma. Teniendo en cuenta las diversas realidades empresariales y considerando que cada actividad presenta ciertas particularidades, el convenio colectivo adquiere especial relieve a la

hora de establecer los requisitos que permitan identificar el uso injustificado de la contratación temporal.

En segundo lugar, se establecen algunos ajustes para evitar el encadenamiento sucesivo de contratos temporales; por ejemplo, se dicta que si la concatenación de contratos temporales supera los 24 meses (dentro de un plazo de 30 meses), se convertirá en fijo al trabajador, aunque los contratos estén celebrados para diferentes puestos de trabajo.

En tercer lugar, en cuanto a las indemnizaciones, estas se incrementarán de forma progresiva desde los ocho días por año de servicio hasta los doce días. De esta manera, cada año la indemnización aumentará en un día por año de servicio, hasta alcanzar los doce días a partir del 1 de enero de 2015.

Tabla 1

La ley laboral antes y después de la reforma

	Contrato por obra o servicio determinado	Encadenamiento de contratos temporales	Indemnización por fin de contrato temporal
Antes	No tiene límite máximo.	El encadenamiento continuado de dos o más contratos temporales (aunque existan pausas entre ellos) que supere el plazo máximo de 24 meses, dentro de un plazo de 30 meses, convertirá en fijo al trabajador. Los contratos deben ser celebrados para el mismo puesto de trabajo y en la misma empresa.	Ocho días por año de servicio.
Ahora (con la reforma laboral)	Duración máxima: tres años. Los convenios sectoriales (estatales o, en su defecto, de ámbito inferior) pueden ampliarlo hasta doce meses más. Transcurridos estos plazos, los trabajadores adquirirán la condición de fijos. La empresa deberá entregar un escrito al trabajador en el que reconozca su condición de trabajador fijo. Sólo aplicable a contratos celebrados a partir de la reforma.	El encadenamiento de contratos temporales que supere los 24 meses (dentro de los 30 meses) convertirá en fijo al trabajador, aunque estén celebrados para diferentes puestos de trabajo. Ya sea en la misma empresa o en un grupo de empresas. La empresa deberá entregar un escrito al trabajador en el que reconozca su condición de trabajador fijo. También se aplica en casos de sucesión o subrogación empresarial.	Se incrementa hasta doce días por año de servicio. Este incremento se implanta de manera gradual y progresiva: 1. Ocho días para contratos celebrados hasta el 31 de diciembre de 2011. 2. Nueve días para contratos celebrados a partir del 1 de enero de 2012. 3. Diez días para los celebrados a partir del 1 de enero de 2013. 4. Once días para los celebrados a partir del 1 de enero de 2014. 5. Doce días para los celebrados a partir del 1 de enero de 2015.

¿Y todo esto, adónde nos lleva?: breve comparación con Reino Unido, Alemania y Francia

Tal y como se puede observar en la Tabla 2, Reino Unido, Alemania, Francia y España son países completamente distintos en cuanto a legislación laboral. Las legislaciones que rigen el mercado laboral en estos países reflejan sin ningún género de duda las diversas características culturales e históricas de cada país.

Tabla 2

Comparación de la legislación laboral de Reino Unido, Francia y Alemania

	Reino Unido	Francia	Alemania
CONTRATO POR OBRA O SERVICIO DETERMINADO	<p>El mercado de trabajo británico se caracteriza por la desregularización de las relaciones laborales.</p> <p>Existe poca regulación del trabajo temporal.</p> <p>No existen límites a la duración ni al número de veces que se renueva un contrato.</p>	<p>Duración máxima: No puede exceder los 18 meses.</p> <p>Se reduce a nueve meses cuando se trata de un contrato realizado a la espera de que se incorpore una persona contratada indefinidamente o para los contratos que tengan por motivo la ejecución inmediata de tareas urgentes.</p> <p>Se amplía a 24 meses cuando el contrato es ejecutado en el extranjero o se trata de realizar un pedido extra para la exportación (en este último caso, la duración del contrato no puede ser inferior a seis meses).</p>	<p>No puede exceder el periodo de dos años (dentro de los requisitos contemplados por la ley).</p> <p>Dentro del periodo de dos años, se podrá renovar solamente por tres veces.</p> <p>Las empresas de nueva creación podrán hacer uso de los contratos de duración determinada sin motivos objetivos que lo justifiquen durante sus primeros cuatro años de actividad.</p> <p>El plazo se extiende a cinco años como máximo para las personas mayores de 52 años y que hayan permanecido en paro al menos durante cuatro meses.</p>
ENCADENAMIENTO DE CONTRATOS TEMPORALES		<p>Cuando la relación contractual continúe después de la expiración del contrato, el trabajador obtendrá la condición de trabajador fijo.</p>	<p>La concatenación de empleos temporales está prohibida.</p>
INDEMNIZACION POR FIN DE CONTRATO TEMPORAL		<p>Si al finalizar un contrato temporal este no pasa a ser indefinido, el trabajador tiene derecho a percibir como indemnización un 10% de su salario bruto con el fin de compensar su precaria situación. Esta cantidad se sumará a su último salario.</p>	

El liberalismo marca notablemente la legislación laboral inglesa, si bien es cierto que establece una serie de mínimos que deben ser cumplidos (salario mínimo, límites en las horas trabajadas, etc.), también debemos señalar la llamativa desregulación de las relaciones laborales. En el caso de los contratos temporales no existe prácticamente ningún tipo de regulación. No existen límites a la duración ni al número de veces que se renueva un contrato, de esta forma se deja que sea el mercado, con su libre funcionamiento, quien determine las distintas condiciones laborales.

La situación en Francia es bien distinta; se establecen una serie de medidas con el fin de desincentivar la contratación temporal frente a la contratación indefinida (CDD frente a CDI). Existe un periodo de duración máxima de 18 meses (contando con la única renovación posible), que en determinados casos se puede ver reducido a nueve meses (realización de tareas urgentes, etc.) o incrementado a 24 (pedidos para la exportación), según las distintas circunstancias previstas por la ley. En caso de que la relación laboral continúe transcurridos los distintos plazos previstos, el trabajador adquirirá la condición de fijo. La legislación francesa considera que los trabajadores temporales se encuentran en una situación precaria, por esta razón, las empresas deben abonar a aquellos trabajadores que no pasen a ser fijos un *bonus* del 10% del salario bruto percibido.

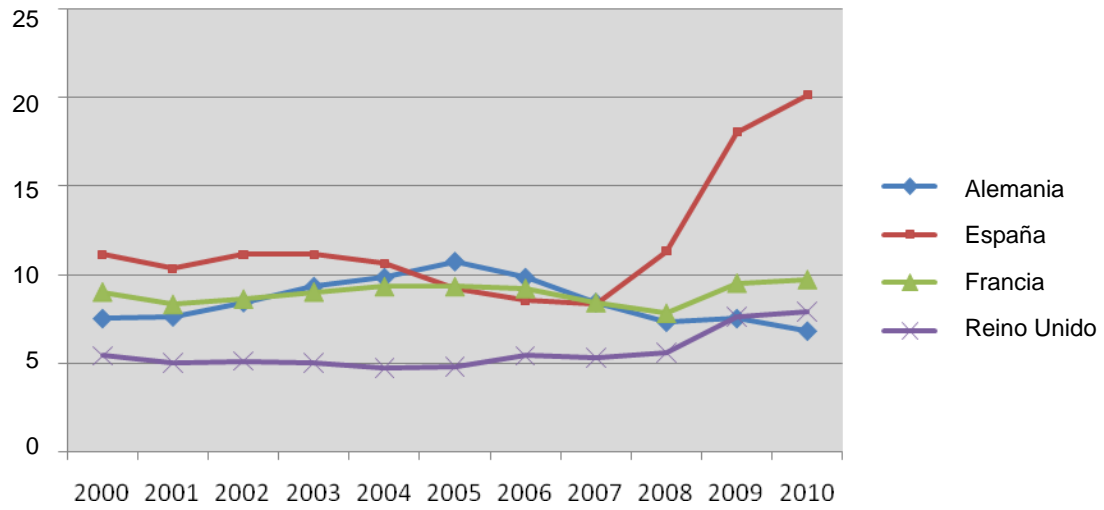
Hasta la década de los ochenta, la contratación temporal era prácticamente nula en Alemania. Con la Ley de Promoción del Empleo de 1985 se establecieron una serie de cambios que permitieron este tipo de contratación. Se consideró mejor la creación de empleos temporales frente a la situación de contratación nula o de destrucción de empleo. Al igual que ocurre en Francia, la legislación alemana contempla un plazo máximo en los contratos temporales. En este caso se trata de un plazo de dos años, si bien se ve aumentado en algunos casos con el fin de estimular algunas políticas concretas: 1) fomentar la creación de *Start Ups*, y 2) fomentar la contratación de desempleados de edad avanzada. De esta forma, las empresas de nueva creación pueden hacer uso de los contratos de duración determinada sin motivos objetivos que lo justifiquen durante sus primeros cuatro años de actividad. Del mismo modo, el plazo se extiende a cinco años como máximo para las personas mayores de 52 años y que hayan permanecido en paro al menos durante cuatro meses.

La reforma laboral de 2010 da pasos en la buena dirección, intentando reducir la dualidad de un mercado laboral con: a) contratos indefinidos y altas barreras al despido, y b) contratos temporales con facilidades para el fin de la relación laboral. No obstante, la formulación no es lo bastante profunda como para que se reduzca definitivamente esta dualidad; los altos datos de contratación temporal en 2010, desde la reforma, y en lo que va de 2011, así lo muestran, y esperar a largo plazo su efecto puede ser demasiado tarde.

Las regulaciones de otros países son diversas; en ese sentido, una mayor uniformidad europea sería deseable. España parece acercarse, como en otros ámbitos legales, a la regulación francesa con la nueva reforma. Pero después de este estudio comparado, da la impresión que la regulación alemana es la que compatibiliza mejor una regulación mixta, ni tan laxa como la inglesa ni tan rígida como la española anterior. Por otro lado, la tasa de desempleo alemana es la más baja de los países analizados en este artículo. Por tanto, podía haberse tomado el modelo alemán como ejemplo. Esta afirmación debe ser aceptada con mucha prudencia, ya que son muchas las variables que influyen en el desempleo. Sin embargo, no podemos restar importancia al papel que juegan las distintas legislaciones laborales.

Figura 1

Evolución de las tasas de desempleo



Fuente: Elaborado a partir de la información suministrada por Eurostat.