

Nuevo marco normativo en materia de contratación laboral

Ángel Martín Aguado
Gabinete Jurídico CS. CC.OO.

Nuestro ordenamiento laboral se ha visto afectado en la última década por un extraordinario proceso de flexibilización en materia de contratación que ha contribuido a un deterioro en las condiciones de trabajo: precarización, temporalidad, dualización, etc.; así como una derogación de facto de los principios de estabilidad en el empleo y de causalidad.

Los hitos más importantes de este proceso, en orden a las consecuencias y contenidos de carácter negativo, han sido la reforma del Estatuto de los Trabajadores de Agosto de 1984 y el Real Decreto Ley 18/1993 de Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación actualmente en tramitación parlamentaria como Proyecto de Ley.

A estas normas, cuya puesta en escena, supone un cambio radical de nuestro modelo contractual, hay que añadir, para mayor exhaustividad, el Proyecto de Ley sobre Empresas de Trabajo Temporal y las modificaciones que sobre contratación se introducen en el proyecto de ley que reforma el Estatuto de los Trabajadores.

La reforma del Estatuto de los Trabajadores de 1984, supuso en materia de contratación, la consagración legal de la precarización y la temporalidad, al establecer con carácter general y como elemento estructural, la contratación temporal no causal.

La presente Reforma incorpora, en materia de contratación, mayores niveles de precariedad (aprendizaje, contratos marginales a tiempo parcial, Empresas de Trabajo Temporal etc.) y no recupera el principio de causalidad al mantener la habilitación legal del Gobierno para regular contratos temporales no causales, y al no derogar el contrato temporal por lanzamiento de nueva actividad.

Por último, esta Reforma introduce por primera vez en nuestro ordenamiento laboral, figuras contractuales y formas de interposición en materia contractual que de una parte,, expulsan a determinados colectivos de la cobertura de Seguridad Social para determinadas contingencias, y de otra legalizan la cesión de mano de obra, con los consiguientes efectos precarizadores y de inseguridad para el trabajador.

Antes de relacionar los diferentes contratos hay que señalar que pueden introducirse algunas modificaciones en la tramitación parlamentaria, respecto de aquellas figuras contractuales que han sido objeto de tratamiento por la reforma laboral.

FIGURAS Y MODALIDADES CONTRACTUALES, TRAS LA REFORMA LABORAL

1. CONTRATO INDEFINIDO

Hasta ahora, el contrato de trabajo se ha presumido celebrado por tiempo indefinido, con las excepciones establecidas en la ley.

La consagración de la temporalidad y la precarización en materia de contratación, así como la modificación del art. 15.1 E.T., tendrá efectos negativos sobre este principio del Derecho Laboral.

Regulación.- Arts. 15 y 8 E.T. y Ley 22/1992.

Forma: Verbal o escrita.

2. CONTRATOS DE DURACION DETERMINADA (art. 15 E. T.)

A) Contrato de obra o servicio determinado.

- La reforma permite que por convenio colectivo se puedan identificar aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa, que puedan cubrirse con contratos de esta naturaleza.
- Regulado en el R.D. 2104/84 que exige que la obra o servicio tengan autonomía y sustantividad propias y que estos contratos se celebren por escrito cuando su duración sea superior a 4 semanas.

B) Contrato eventual por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos.

- La reforma permite que por convenio colectivo sectorial se puedan ampliar la duración legal de estos contratos que se mantiene en un máximo de 6 meses en un período de 1 año.
- Desaparece el requisito legal de que en el contrato deba figurar la causa determinante de su duración u originaria.
- Regulado en el R.D. 2104/84.
- Forma: escrita (salvo que su duración sea inferior a 4 semanas).

C) Contrato por sustitución o interinidad.

- Se mantiene la misma regulación de esta figura contractual.
- Causa: Sustitución de trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo.
- Regulación Reglamentaria: R.D. 2104/84.
- Forma: Escrita.

D) Contrato por lanzamiento de nueva actividad.

- Se mantiene esta figura, a pesar de ser un contrato temporal poco utilizado y para trabajo de carácter permanente.
- Su regulación es básicamente la misma que en la actualidad: arts. 15 ET y R.D. 2104/84
- En la norma legal se establecerá el régimen de prórrogas, hasta ahora recogido en la norma reglamentaria.

- Duración: 6 meses a 3 años.
- Forma: Escrita.

3. CONTRATOS FORMATIVOS

En esta clase de contratos la presente Reforma Laboral ha introducido un cambio sustancial que produce una nueva regulación de los mismos.

A) Contrato en prácticas.

- **Titulación habilitante:** licenciado y diplomado universitario, técnico y técnico superior de la correspondiente profesión u otros títulos oficialmente reconocidos como equivalentes.
- Duración: 6 meses a 2 años. (por convenio se podrán establecer duraciones específicas dentro de dichos límites).
- Prórrogas: máximo 2 con una duración mínima de 6 meses.
- Retribución: la establecida en convenio y en su defecto el 60% - 75% (primer-segundo año) del Salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.
- Se podrían realizar contratos a tiempo parcial bajo esta modalidad (art. 4 R.D. 2317/93. Algunos autores consideran que esto es incompatible con otros preceptos legales).
- Forma: Siempre por escrito.

B) Contrato de aprendizaje.

Esta figura contractual no está diseñada como un auténtico contrato formativo, sino que su objetivo real es facilitar mano de obra barata y en condiciones de total adaptabilidad, al empresario.

- Edad: 16 a 25 años (hay enmiendas de varios grupos para reducirla).
- Trabajadores sin titulación suficiente para realizar un contrato en práctica (no tiene por que ser de primer empleo).
- Duración: 6 meses a 3 años (por convenio se podrán modificar estos períodos de duración de forma total e ilimitada).
- Formación: un mínimo del 15% de la jornada se podrá impartir en centros de la empresa, sindicales, empresariales, públicos y en centros de enseñanza a distancia.
- Retribución: la pactada en convenio, sin que en ningún caso pueda ser inferior al 70%, 80% y 90% del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) respectivamente, el primer, segundo y tercer año de vigencia.
- No se establecen controles antifraude, ni garantías serias en orden a garantizar la formación.
- Se expulsa a los aprendices de parte de la cobertura protectora de la Seguridad Social (Incapacidad Laboral Transitoria-ILT- por contingencias comunes, desempleo

etc.). Parece que en la tramitación parlamentaria van a incluir la protección por maternidad.

- **Prórrogas:** hasta un máximo de 2.
- Se establece un número máximo de aprendices por centro de trabajo (no por empresa). De esta limitación se excluye a las empresas que dispongan de escuela de aprendizaje, (con lo cual las grandes empresas podrán contratar el número de aprendices que deseen).
- **Forma:** Siempre por escrito.

4. CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

Esta modalidad ha sufrido un cambio sustancial.

- **Forma:** Por escrito en modelo oficial.
- **Duración:** Puede celebrarse por tiempo indefinido o limitado.
- Deberá hacerse constar el número y distribución de horas al día, a la semana, al mes o al año (la permisividad de utilizar el módulo anual, produce una extraordinaria y confusa flexibilidad y la desaparición del trabajo fijo discontinuo).
- Se considerará trabajo a tiempo parcial todo aquel que se inferior al considerado como habitual (con esta definición, nuestro ordenamiento se separa de la que utiliza la Organización Internacional del Trabajo-011).
- El trabajo a tiempo parcial "marginal" de menos de 12 horas a la semana o 48 al mes queda sin cobertura de ILT, invalidez provisional y pensiones (por contingencias comunes) y desempleo. (Algunos grupos plantean enmiendas en orden a incluir la cobertura por maternidad).
- En los supuestos de pluriempleo o pluriactividad -cuando se tengan varios contratos de este tipo- se darán problemas de cobertura de Seguridad Social (esta situación tan grave debe ser resuelta en la tramitación parlamentaria).

5. CONTRATO DE RELEVO

Se mantiene básicamente la regulación contenida en el art. 12.5 del E.}.

6. CONTRATO FIJO-DISCONTINUO

El trabajo fijo-discontinuo pasa a ser un supuesto de trabajo a tiempo parcial, en el que queda subsumido.

- Se deroga el art. 15.6 del E.T. donde se recogía este tipo de contrato y el derecho de los trabajadores fijos-discontinuos al llamamiento por orden de antigüedad (según algunos autores, los trabajadores temporeros de empresas de temporada no estarían incluidos en la regulación del art. 4.2 del proyecto de ley que convalida el RDL 18/1993 de 3 de diciembre).

7. CONTRATO TEMPORAL DE FOMENTO DEL EMPLEO

- Se establece una prórroga de estos contratos (cuando su duración máxima expire entre el 1 de enero de 1994 y el 31 de diciembre de 1994). Dicha prórroga tendrá una duración mínima de 6 meses y máxima de 18 meses.
- Los proyectos de ley no derogan el art. 17.3 del E.T., que es donde se contiene la habilitación legal al Gobierno para regular este tipo de contratos.

8. CONTRATACIÓN DE FOMENTO DEL EMPLEO NO TEMPORAL

A) Contratación de trabajadores minusválidos.

- **Regulación:** Ley 13/1982 de 7 de abril y R.D. 1451/83 de 11 de mayo.
- No se modifica con la reforma laboral.

B) Contratación de desempleados mayores de 45 años.

- **Regulación:** Ley 22/92 de 30 de julio.
- **Requisitos:** Inscrito como desempleado al menos 1 año.

C) Contratación de jóvenes menores de 25 años.

- **Regulación:** Ley 22/92 de 30 de julio de medidas urgentes sobre fomento del empleo y protección por desempleo.
- **Requisitos:** Inscrito como desempleado al menos 1 año.

D) Contrataciones de jóvenes con edad entre 25 y 29 años.

- **Regulación:** Ley 22/92 de 30 de julio.

E) Contratación de mujeres en profesiones u oficios en que estén subrepresentadas.

- **Regulación:** Ley 22/92 de 30 de julio.
- **Requisitos:** Llevar inscrita como desempleada al menos 1 año.

F) Contratación de mujeres desempleadas mayores de 25 años.

- **Regulación:** Ley 22/92.
- **Requisitos:** Haber tenido un empleo anterior y haber interrumpido la actividad laboral al menos 5 años.

9. CONTRATO DE TRABAJO A DOMICILIO

- Se mantiene la regulación contenida en el art. 13 del E.T.
- Forma: Escrita y visado de la oficina de empleo.
- **Documento de control:** El empresario debe poner a disposición del trabajador un documento de control de la actividad que se realice, las tarifas acordadas para fijar el salario, etc.

10. CONTRATO DE TRABAJO DE GRUPO

- Se mantiene la regulación contenida en el art. 10.2 del E.T.
- Forma: Escrita.
- Entre empresario y grupo media una sola relación jurídico-laboral.

11. CONTRATOS DE COLABORACIÓN SOCIAL

No estamos ante supuestos de contratación laboral en sentido estricto, ya que no se configura una relación de esa naturaleza.

- **Regulación:** R. D. 1445/82 de 25 de junio.
- Orden de 9 de mayo de 1983.
- R.D. 1809/86 de 28 de junio.
- Las Administraciones Públicas podrán utilizar trabajadores perceptores de las prestaciones por desempleo, en trabajos de colaboración temporal y que sean de utilidad social.
- Duración: Máxima de 5 meses.
- Dichos trabajos deben coincidir con las aptitudes físicas y profesionales del trabajador desempleado.
- La presente reforma laboral establece la posibilidad de que el INEM concierte con Administraciones Públicas y Entidades sin ánimo de lucro, la prestación de servicios de utilidad social por parte de perceptores de prestaciones por desempleo. Estos servicios se considerarán trabajos de colaboración social y su prestación no implicará la existencia de relación laboral.
- A falta de su regulación reglamentaria, esta habilitación legal supone un peligro relacionado con la posible existencia de formas de privatización en el ámbito de estas actividades.

12. EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL (ETT)

La regulación de estas empresas sin una serie de reformas previas incrementará la temporalidad y la precarización; afectando asimismo y de forma negativa a los servicios públicos de empleo que verán reducidas o degradadas su capacidad de control y sus fuentes de información en relación con el mercado de trabajo.

Aunque es cierto que en la mayoría de los países de, la U. E. estas empresas están reguladas, las tasas de temporalidad existentes en dichos países son muy inferiores y de otra parte las regulaciones en algunos casos (Alemania, Bélgica etc.) son más garantistas para el trabajador sometido a estas formas de cesión de mano de obra.

- La E.T.T. podrá contratar por tiempo indefinido o por duración determinada: obra o servicio determinado, eventual por necesidades de la producción y sustitución o interinidad.
- Forma: Siempre por escrito con la obligación de registrar el contrato en la oficina de empleo.

A) Contrato de puesta a disposición.

Es el celebrado entre la E.T.T. y la empresa usuaria.

- Objeto: Cesión del trabajador para prestar servicios en la empresa usuaria a cuyo poder de dirección quedará sometido.
- **Forma:** Siempre por escrito.
- Supuestos en que procede: Cuando se trate de satisfacer necesidades temporales de la empresa usuaria en los supuestos de:
 - a) Obra o servicio determinado,
 - b) Atención de exigencias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos (eventual).
 - c) Sustitución de trabajadores de la empresa usuaria con derecho a reserva de puesto de trabajo (interinidad).
- Duración: En los supuestos del apartado b) (eventualidad) será de seis meses la duración máxima.

En los otros dos supuestos, por el tiempo durante el cual subsista la causas que motivó el contrato.

- **Indemnización:** al término del contrato de puesta a disposición, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización equivalente a 12 días de salario por año de servicio.

13. PROGRAMAS DIRIGIDOS A LAS PEQUEÑAS EMPRESAS PARA QUE CONTRATEN TRABAJADORES PERCEPTORES DE PRESTACIONES POR DESEMPLEO

- El art. 5 del Proyecto de Ley que convalida el R.D. Ley 18/1993 de Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación, recoge estos programas de empleo.

- Su regulación concreta y puesta en escena se remite a las Leyes de Presupuestos Generales del Estado.
- Teniendo en cuenta el mantenimiento de la habilitación legal (art. 17.3 E.T) podrían suponer una quiebra más del principio de causalidad en materia de contratación temporal.