

# Acuerdo para la estabilidad en el empleo

Se trata de un texto en el que se abordan tanto aspectos de la contratación, como del despido, junto con alguna mención a las Empresas de Trabajo Temporal (ETTs) y la creación de una Comisión Mixta de Seguimiento y Evaluación del propio Acuerdo. Aunque, indudablemente, el eje más importante de todo el conjunto es el nuevo contrato indefinido, cuyas características analizaremos posteriormente.

En lo que respecta a la *contratación*, deberemos destacar varios aspectos:

**1.** Desaparecen los tres contratos más descausalizados y de menor protección: *Aprendizaje, Lanzamiento de nueva actividad y Fomento de Empleo*. Son tres tipos de contrato que están permitiendo en la actualidad, cada uno para una franja de población y con características diferentes, una contratación temporal pura, sin ningún tipo de indemnización a término y, en el caso del de aprendizaje, sin ningún tipo de cobertura social.

Esto responde a nuestra idea de reducir los tipos de contratación, clarificando el panorama, manteniendo la causalidad y las prestaciones sociales en todos los casos.

**2.** Se mantiene la contratación temporal causal, reforzando esa causalidad. Por supuesto no se elimina la posibilidad de contratar de modo eventual, ya que existen circunstancias que exigen ese tipo de contratación, pero se trata de ceñirse a esas circunstancias y no utilizar estos contratos, de modo fraudulento en muchos casos, para puestos que nada tienen que ver con la temporalidad o la estacionalidad. Por ello las partes han acordado *especificar y delimitar los supuestos de su utilización*.

Para ello se mantiene el **Contrato por obra o servicio**, modificando en la Ley la definición de obra o servicio y se establece una valoración de su utilización a los seis meses de entrada en vigor del Acuerdo, por si *se produjeran efectos inadecuados que dieran lugar a desequilibrios no queridos por las partes, en cuyo caso, éstas propondrán al Gobierno las medidas correctoras oportunas, incluida la financiación adicional de las prestaciones por desempleo*. Es decir que si no se corrige su utilización la misma patronal, según el texto del Acuerdo, tendría que aceptar un aumento en las cotizaciones sociales por utilizar este tipo de contrato.

Esta misma cautela existe en el **Contrato eventual por circunstancias de la producción**, para el que también se da una nueva redacción, introduciendo la cautela de que estos contratos podrán tener una duración de seis meses de cada doce, determinándose en Convenio Colectivo las actividades en que pueden contratarse trabajadores y trabajadoras con este tipo de contrato.

**3.** En el **contrato a tiempo parcial** se equipara al resto de trabajadores en cuanto al régimen general de prestaciones, proponiendo una nueva regulación de la incapacidad transitoria.

**4.** Se recupera la figura del **fijo-discontinuo**, con lo que ello conlleva de seguridad para amplios colectivos de determinadas zonas de nuestra geografía, en las que principalmente se realiza trabajo de carácter estacional.

**5.** Se crea un nuevo **contrato de Formación** y se mantiene el de **Prácticas**, conscientes de que es necesario establecer medidas que contribuyan a la inserción laboral de los

jóvenes, garantizando la adquisición de formación teórico práctica a quienes no la tienen y experiencia profesional a quienes sí la poseen, pero conscientes también de que había que acabar las condiciones casi de esclavismo en las que se podía dar el contrato de Aprendizaje. Por ello este nuevo contrato de Formación:

- Se da para el colectivo mayores de 16 años y menores de 21, con lo que parece más adecuado que el anterior de aprendizaje, que podía llegar a los 28 años.
- Se determinará en la negociación colectiva el número de puestos de formación.
- La duración será de seis meses a 2 años (ampliable a tres por negociación colectiva), en función de la duración del módulo de formación a desarrollar.
- Deberá haber certificación de las prácticas en la empresa y certificación teórica, cuestión que en estos momentos se obvia de modo generalizado, ya que no se realiza como tal ni siquiera lo que es la formación práctica. La certificación teórica ha de proceder de un centro homologado.
- Se recupera la protección social del contrato, cuestión fundamental.
- Y, además, se proponen incentivos para su conversión en fijos.

El de **Prácticas** se mantiene como está, si bien se añade el que a *través de convenio colectivo sectorial estatal o, en su defecto, en los convenios sectoriales de ámbito inferior se podrán determinar los puestos de trabajo, grupo, nivel y/o categoría profesional, objeto de este contrato*, lo que sin duda aporta su posible racionalización y control a través de la negociación colectiva y la necesaria implicación de Comités y delegados, cuya participación hasta ahora era más bien escasa.

**6.** El contrato más importante, que más revuelo ha levantado y que va a ser la auténtica *pedra de toque* de la capacidad de cambio de la situación de este Acuerdo es el **Contrato indefinido para el fomento del empleo estable**.

Se trata de un contrato dirigido a *quienes tienen especiales dificultades para encontrar un empleo, en igualdad de derechos laborales y sociales*, es decir, para desempleados (jóvenes de 18 a 29 años, parados de más de un año, mayores de 45 años o minusválidos) o para personas que en la actualidad tienen un contrato temporal.

Para este contrato se mantienen *todas las condiciones del actual contrato indefinido*, incluida la causalidad en el despido, pero fijando la indemnización por despido individual improcedente en 33 días de salario por año de servicio y en cantidad de hasta un máximo de 24 mensualidades.

¿Qué problemas puede plantear este tipo de contrato?. Al menos desde mi punto de vista el problema real es que no se utilice, ya que si se utiliza se estará garantizando a quienes en este momento no tienen indemnización alguna la que este contrato propone, pero es que lo de verdad importante es que será contratado con todas las garantías que la patronal quería eliminar, es decir, teniendo que justificar las causas del despido y sometido a tutela judicial.

Otro problema que se podría suscitar es el efecto sustitución, pero en las condiciones que queda no es rentable despedir pagando 45 días por año, para hacer un contrato por el que para despedir tendría que pagar de nuevo 33 días por año. Pero, por si acaso, también se pone algún tipo de cautela: *no podrá contratar bajo esta modalidad la empresa que en los 12 meses anteriores hubiera realizado despidos por causas objetivas declarados improcedentes o hubieran procedido a un despido colectivo*.

Por lo que respecta a la *extinción del contrato* que regula el artículo 52 c. del Estatuto de los Trabajadores, actualmente contempla cuatro supuestos, amplios y abstractos, en los que podría producirse un despido objetivo considerado procedente: por causas económicas, organizativas, técnicas (S de producción). A estos supuestos la

CEOE quería añadir otros que ampliaran el espectro de posible despido objetivo y sobre todo pretendía que se tuvieran en cuenta estas causas de cara al futuro. Pues bien, lo que queda al final es la redacción, que proponemos los Sindicatos en la que no se amplían los supuestos y lo que se hace es recoger la interpretación que la jurisprudencia ha elaborado para esos principios tan generales, concretando un poco más esos supuestos y cerrando la posibilidad a situaciones futuras o probables. Al mismo tiempo se reforma también el art. 85, en el que se fija como contenido de la negociación colectiva la información y seguimiento de esos despidos objetivos.

El contenido de este primer Acuerdo se completa con tres compromisos, a los que se les pone límite temporal y contenidos a fijar, sobre regulación de las actividades de las Empresas de Trabajo Temporal, cuestión cada día más importante; sobre gestión del tiempo de trabajo, en donde habría de considerarse la duración y distribución de la jornada; y la creación de la citada Comisión de Seguimiento para evaluar si el acuerdo responde a los objetivos previstos y me-