

## APUNTES SOBRE NUEVAS MODALIDADES DE CONTRATACION

El inicio de las conversaciones entre los agentes sociales ha venido precedida de una continua entrega de información, especulativa en algunos casos y controvertida en casi todos, principiado por la mal llamada convencionalmente “Reforma del Mercado de Trabajo”. En realidad, lo que se pretende reformar son algunos aspectos en el orden externo de las relaciones laborales, sobre todo aquellos referidos a la entrada en la empresa (en el mercado laboral) y la salida de ella, o mejor dicho, en lo relativo a los costes de la salida; unido de manera pareja a la discusión sobre aspectos sociales de la entrada en la Unión Económica y Monetaria. Y de modo principal, en aquellos parámetros referidos a las rigideces existentes en los diferentes escenarios laborales que se pergeñaron de cara a la tan traída integración. Todo ello dibujado en términos de ecuación o líneas directamente proporcionales (a mayor rigidez laboral, mayor pérdida de empleo) a los puestos de trabajo que se destruyan o que no se creen.

La tarea se presenta no obstante, como toda negociación laboral, ardua. En este caso, más si cabe cuando uno de los interlocutores pretende profundizar en una tarea iniciada tímidamente con la anterior reforma del 94 y el otro aspira a frenar lo avanzado en ese sentido hasta la fecha, por la vía de la negociación sectorial y tendente a evitar pasos de mayor calado. Existen por tanto, dificultades para la puesta en común de los diversos puntos de vista, muy distanciados, para llegar a una solución entre las centrales sindicales y las organizaciones empresariales. El esfuerzo por concretar un marco actual de relaciones laborales más adecuado a las grandes necesidades de empleo y de mejora de la competitividad de las empresas, necesita de un acercamiento franco de las posturas de los interlocutores sociales. Las reformas necesarias que deben acometerse trascienden de lo meramente coyuntural. Corresponde a los negociadores, en su defecto se hará por vía decretal, medidas convenientes en orden a lo esperado; un marco en las relaciones laborales, ágil, adecuado y homologado con nuestros competidores europeos.

Para ello, no se van a escatimar como parece estímulos, sugerencias y hasta veladas imposiciones desde el ámbito político, con la mirada atenta a un posible fracaso, tras el cual el Gobierno, supletoriamente, corregiría la falta de sintonía de los agentes sociales.

El sentido timorato con el cual el legislador del 94 abordó la llamada Reforma Laboral malogró una solución que desde el plano legislativo hubiera evitado una crispación que aún perdura, el estancamiento de muchos aspectos laborales que quedaron al albur de unas negociaciones siempre enconadas y que no solventaron los problemas de fondo que subyacen en el panorama laboral español. Los espinosos asuntos de contratación y despido quedaron sometidos, unos al disimulo o forzamiento de la norma, cuando no a su inutilidad; otros, al mantenimiento de estructuras que se revelan como insostenibles, y siempre a la incertidumbre que supone el arbitrio judicial de fomento

Se optó por la eliminación del *contrato de fomento* de buen recuerdo empresarial, reduciéndolo a casi un mero ejercicio teórico o experimental. Con esta pretendida liberalización normativa que residencia en las partes, ámbitos cada vez más

amplios y complejos de negociación, se obligó a éstos a retorcer la ley vulnerando el espíritu de la misma hasta extremos que sólo en interpretaciones osadas de dudosa aceptación legal, podían residenciarse algunas figuras convencionalmente aceptadas, (casi siempre al amparo del art 15 del E.T.). Consecuencia de ello, no buscada fue:

El alargamiento de la temporalidad, dando cabida a todo tipo de subterfugios legales que las partes buscasen, e incluso a excesos “legis-partes” modulando otras formas contractuales, como hemos indicado, cuya incardinación legal queda descartada.

Es más que evidente la renuncia empresarial hacia las formas de contratación que conllevan, más que por la fijeza en el puesto de trabajo, el corolario obligatorio de los 45 días de despido en caso de improcedencia de éste. Se hace necesario por tanto, arbitrar sistemas que modulen por una parte, la necesidad de contratación, sin conllevar necesariamente la sombra de una indemnización que obliga a unas empresas, sin que nadie pueda asegurarles a éstas, una contraprestación que la contrarreste. (La fidelidad de una clientela ni la fijeza en el trabajo). Estas fórmulas alternativas simplificarían los tipos en 3 ó 4 modalidades donde insertar las diferentes necesidades de los empleadores. Sin embargo, las propuestas de las que haremos somero repaso son algunas (y otras existentes de menor aceptación) que a causa de la indefinición legal mencionada se han ideado con mayor a menor fortuna convencional, legal y jurisprudencial. A continuación pasamos a analizarlas.

### **1.- Contrato Estable.**

Se trata en su origen (aunque admite variantes) de un contrato en el cual las partes al establecer la relación laboral fijan la indemnización, que queda depositada o avalada para el momento en que el empresario opte, con la justificación precisa, por rescindir la relación por causas económicas. Evidentemente, sin el mínimo apoyo o posibilidad legislativa, a merced de la negociación colectiva o incluso individual, esta forma de contratación carecía de sustento y viabilidad.

La variante del anterior incluía la indemnización, que se ha convertido en la reivindicación patronal permanente de 20 días por año con un tope de 12 mensualidades (del tipo medio de los establecidos en la U.E.). La rescisión siempre sería por causas económicas y vinculación al convenio colectivo que se tratase.

### **2.- Contrato temporal con indemnización fijada.**

Se trata de un tipo de contratación temporal, normalmente prefigurada a un largo plazo de 10 ó 15 años, en el cual la indemnización queda dibujada en el origen del contrato, de modo que las partes concretan el coste de la finalización laboral. Si la rescisión se produce debería abonarse los 45 días por año trabajado. Se trataría así de una reedición alargada del *contrato de fomento de empleo*. La temporalidad, aún multiplicada en relación a las muestras de esta variedad conocidas, no deja de ser su esencia y la casualidad, verdadero caballo de batalla en los tipos existentes, se halla ausente de la relación. Esto conllevaría a una difícil (prácticamente imposible) convivencia dentro del marco legal del 94. No hay fijeza en el contrato, a pesar de su designación como fijo a término; sin embargo, si pudiera ser, con los matices necesarios, una práctica (o válida) fórmula de recorte de la indemnización por despido,

evitando el siempre proceloso camino judicial. No obstante, para su adopción legal, necesitaría de una adecuación del sistema de causalidad dicho o su regulación por decreto.

### **3.- Contrato fijo con indemnización de 20 días por año.**

Contrato de difícilísimo acomodo positivo actualmente dada su ausencia estatutaria. A pesar de esto y de tratarse de un contrato defendido desde el Gobierno, a buen seguro recibiría un tratamiento de rechazo desde las instancias judiciales. Establecería una relación indefinida para la que se tendría un trato distinto en caso de finalización. El sistema jurídico sería el mismo que el indefinido; sin embargo, el pago por rescisión no, lo cual podría rayar en la inconstitucionalidad. Se han presentado variantes de éste, únicamente diferenciales en la cuantía indemnizatoria (de 30 ó 35 días).

### **4.- Doble Escala.**

Su singularidad reside en articular condiciones laborales (estrictamente salariales) distintas de los otros trabajadores fijos en la misma empresa. Se ha conseguido introducir en la negociación colectiva. Así y todo, han obtenido el sonoro rechazo judicial con alguna excepción o matices. La argumentación en su contrario se basa en la desigualdad salarial que establece a igual trabajo. La indicación de un salario inferior lo convertiría en ilegal. Para su adecuación con el actual marco legislativo obligaría a realizar, por vía de negociación, complicadas maniobras o difíciles encajes de algunos conceptos salariales, como los de tipo personal. Su introducción en la negociación del 96 ha seguido suerte diversa. El caso más conocido fue el del *convenio de la industria siderometalúrgica de Gerona* del año 94. En éste, la exégesis judicial, aún rechazándolo sobre la base de las razones apuntadas, abría la posibilidad de su conformación legal y admisión en algunos grupos de trabajadores para los cuales se determinan medidas específicas, que habrían de ser complementadas, dadas las dificultades estructurales de incorporación al mercado de trabajo, tales como jóvenes o mujeres.

### **5.- Contrato Cíclico.**

El mal llamado **contrato cíclico**, aún no reconocido así por su autor Javier García Ruiz, ha sido introducido en varios convenios de carácter sectorial. Nos referimos a un tipo básico de 6 meses que admite sucesivas prórrogas variadas hasta 4 años dentro de un periodo de 5 ó 6 años. Este tipo se celebra a tiempo completo y tiene todos los conceptos salariales (personales o de puesto) iguales a los de naturaleza fija, salvo la indemnización. Ésta, siempre más corta que la indefinida, normal en el estatuto, se fijaría proporcionalmente al tiempo de trabajo, según el número de prórrogas realizadas.

Así la escala de indemnización con relación a la duración variable sería aproximadamente la siguiente:

- 1 año o menos: (12 días de salario)
- 2 años: (20 días en total)

3 años: (30 días en total)

4 años: (40 días en total)

Más de 4 años quedaría como fijo. Sería de aplicación, por tanto, lo determinado en el Estatuto.

Admitiría otras variantes de calado menor, tal como que el periodo dentro del que pudiera celebrarse se ampliara y otro, en que a su conclusión se prorrogaría por el mismo periodo, cortando la fijeza. En este caso la escala indemnizatoria sería inversamente proporcional para compensar la falta de estabilidad: (2 años -> 15 días/año de servicio; entre 2 y 4 -> 12 días/año... etc.).

En su análisis el Juez de lo Social argumenta su concepción de cíclico del contrato, denominándolo también como **estacional**. En el art. 15 del Estatuto esta acepción tiene una consideración de prolongación, ya que viene referida a periodos económicos (ciclos) más largos. Considerándolo sólo como estación de un periodo anual, quedaría reducido a actividades de Campaña (según el estatuto), fundamentalmente agrícola.

La denominación de **cíclico** responde, según dicción judicial (J. Social Nº 1 de Vigo), a las necesidades empresariales en un ciclo económico dado, resolviendo la relación con la indemnización consiguiente en el momento de finalización del ciclo. Debería, sin embargo, resolverse determinados aspectos con relación a algunos sectores de trabajo con contenido cíclico cuya relación laboral tiene configuración continua, con la problemática añadida para los periodos extra cíclicos y a los que no cabe ceñirlos a la consideración de fijos discontinuos.

En definitiva, y vistas las diferentes variedades analizadas, la conclusión sería la de que son construcciones convencionales derivadas de la limitación, laguna o inadecuación legal a las necesidades laborales de la empresa. Todos son, y así se reclaman en mayor o menor medida, hijos espúreos del de *fomento de empleo*, contrato éste cuya utilización masiva liberaba a las empresas de justificar en modo alguno la causalidad, verdadero tormento de negociadores, juristas y jueces. Salvo su inclusión por vía de convenio, se excluía indemnización alguna a la terminación de contrato y/o prórrogas(aunque ésta en la práctica llegó a ser habitual). Sin embargo, la reforma del 94 volvió a instaurar la causalidad en la contratación temporal.

La reforma que viene no va a superar en forma alguna la absoluta inexistencia de causalidad. Lo contrario podría motivar un repunte de la economía sumergida, amén de contar con la oposición de amplios sectores doctrinales, judiciales, etc.

El contrato a tiempo parcial no sufriría apenas variación, quizás únicamente se acotarían sus límites a fin de evitar su solapamiento temporal con otro tipo de contratos, que desvirtuasen su naturaleza u objetivo de cubrir solo una parte de la jornada laboral.

## **Formación y estabilidad.**

Forma parte de una opinión generalizada la conveniencia de crear instrumentos válidos para la creación de empleo destinado a los jóvenes. No hará falta insistir en los datos: casi un 50% del colectivo de parados son jóvenes. Se trataría, como desde algún sector importante de la patronal (Fomento del Trabajo de Cataluña) se ha propuesto, de establecer una fórmula que aúne la formación necesaria para el mantenimiento en el Mercado Laboral y la estabilidad. Estaríamos, por tanto, entre un contrato estable y una reformulación del contrato de aprendizaje, cuyas carencias y limitaciones exigían a la postre un forzamiento de la Ley en lo referente al tiempo formativo, que lo han convertido en una formulación problemática en términos de seguridad jurídica, con problemas serios a la hora de su puesta en ejecución debido a la rigidez de los periodos de prácticas. Prueba evidente de esto es la práctica estabilización de su uso, con aumentos poco significativos (en el año 96, el contrato de aprendizaje creció en un tímido 3%) en cada ejercicio laboral desde su instauración en el 94. Otro de los motivos de su moderado uso puede explicarse dados los discutibles topes legales exigidos, que se hallan cumplidos por la profusa utilización que de esta figura se realizó al inicio de su vigencia.

Igualmente, a su falta de pulso ha venido a coadyuvar la inoperatividad habida respecto a las mesas de negociación creadas para su articulación en los diversos convenios sectoriales, donde se contempló la formación de los aprendices.

Habría por tanto que acudir a una nueva definición del mencionado contrato en el que tras la prueba y formación en la empresa, establezca la relación con un contrato que sin olvidar el punto de partida tuviera una duración prolongada. Todo ello, con plasmación cierta de los efectos económicos del despido que permitirán a las empresas acometer su eventual reestructuración, con los condicionamientos rescisorios claros desde el inicio de la relación.

La base sobre la cual, caso de fracasar la Negociación Social en ciernes, trabaja el Gobierno dibuja, según las fuentes, planteamientos de diversos tipos:

- Formación (Inserción)
- Temporal (Larga Duración, que sería el más incentivado).
- Tiempo parcial. Con algún matiz sobre el actual, para evitar disfuncionalidades y/o alargamientos no buscados.
- Obra o servicio.

Es un sentir común la necesidad de la Reforma: para introducir más seguridad en el mundo del trabajo, para estimular la contratación, para incentivar la creación de empleo; para evitar la alta temporalidad en los contratos (reduciéndola a algunos tipos, en esencia temporales), que desincentiva el consumo, establece una desigualdad evidente entre empresas con plantillas de reciente contratación y las de mayor número de trabajadores fijos, dificultando la formación continua de los trabajadores y que no produce riqueza.

Se trataría así de definir y clarificar las causas del despido objetivo, concretándolas, con aplicación correcta del derecho positivo, profundizando en el camino iniciado por la reforma del 94 y limitar a su vez la interpretación de los

tribunales, dada la claridad de los supuestos normativos. Una combinación de lo apuntado junto con una mejor formación y una política económica que favorezca la creación de puestos de trabajo, puede generar un clima de confianza a medio plazo y con ello, una recuperación apreciable de la demanda interna.

Javier LOPEZ MORA  
Miembro del Comité Económico y Social-CV