

De conformidad con las competencias atribuidas al Consejo Económico y Social por la Ley 21/1991, de 17 de junio, previo análisis y tramitación por la Comisión de Relaciones Laborales, Empleo y Seguridad Social y de acuerdo con el procedimiento previsto en el Reglamento de Organización y Funcionamiento Interno, el Pleno del Consejo Económico y Social aprueba en su sesión extraordinaria del 14 de mayo de 1997, el siguiente

DICTAMEN

I. ANTECEDENTES

Con fecha 9 de mayo se recibió en el Consejo Económico y Social un escrito remitido por el Excmo. Sr. Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, en el que solicitaba a los efectos previstos en el apartado 7.1.2 del artículo 7 de la Ley 21/1991, la emisión por parte del Consejo de un Dictamen sobre los “*Textos normativos de implementación del Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad del Empleo*”.

La solicitud fue trasladada a la Comisión de Relaciones Laborales, Empleo y Seguridad Social para que procediera con carácter de urgencia a la elaboración de la correspondiente propuesta de Dictamen.

En el marco del diálogo social imperante en nuestro país, el pasado 28 de abril tuvo lugar en la sede del CES la firma por las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME y las sindicales CC.OO. y UGT de los Acuerdos Interconfederales para la estabilidad en el empleo, de la negociación colectiva y sobre cobertura de vacíos.

En relación con el primero, las organizaciones firmantes reconocen que el empleo es el resultado de múltiples variables, entre ellas, una política económica que lo potencie, así como un marco adecuado de relaciones laborales que posibilite una mayor flexibilidad al tiempo que una mayor permanencia en el empleo, contribuyendo así a mejorar la competitividad y el buen funcionamiento de las empresas. Tras significar que el contexto actual se caracteriza por la alta tasa de desempleo, la temporalidad y la rotación de la

contratación laboral, que tienen graves efectos sobre la población trabajadora, el crecimiento económico, el funcionamiento de las empresas y el sistema de protección social, dichas organizaciones empresariales y sindicales coinciden en señalar que el funcionamiento del mercado laboral no resulta el más adecuado para basar sobre el mismo un modelo de relaciones laborales estables, ya que perjudica tanto a las empresas como a los trabajadores.

Dado que el citado Acuerdo Interconfederal afecta a normas vigentes y propone modificaciones de las mismas, que requerirán tramitación legislativa y el consiguiente desarrollo reglamentario, las partes entienden que corresponde al Gobierno afrontar la elaboración de tales disposiciones a fin de conectar la dicción literal de la norma con los compromisos, fines y resultados de lo previsto en el Acuerdo, todo ello bajo el pleno respeto a la soberanía y potestad que la Constitución Española confiere a las Cortes Generales en aquellas materias de las que se deriven compromisos legislativos.

Los “*Textos normativos*” sometidos a Dictamen del Consejo Económico y Social constituyen la respuesta del Gobierno a tal planteamiento para su pronta aplicación.

II. CONTENIDO

Los “*Textos normativos*” de implementación del Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad del Empleo que constituyen el objeto de este Dictamen, se componen de cinco artículos repartidos en dos Capítulos, dos Disposiciones Adicionales, cuatro Disposiciones Transitorias, una Disposición Derogatoria y dos Disposiciones Finales.

La división en Capítulos de los “*Textos normativos*” parece obedecer a la separación de las distintas normas legales a modificar: el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en el caso del primer Capítulo, y la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, reformada en el único artículo del Capítulo II. Otras disposiciones legales afectadas por el texto a través de la derogación de algunos de sus preceptos por la correspondiente Disposición, son la Ley 13/1996, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y de orden social (Disposición Adicional Sexta), el Texto

Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio (art.144.1), así como el Real Decreto 2546/1994, de 29 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratación.

Sobre este sustrato formal, son esencialmente cuatro los principios que subyacen a la letra de las modificaciones de la normativa vigente contenidas en el articulado de los “*Textos normativos*”:

- Favorecimiento de la inserción laboral y la formación teórico-práctica de los jóvenes, reforzando la conexión con el sistema de formación profesional en los contratos formativos. Al mismo tiempo, el nuevo “*contrato para la formación*” sustituye parcialmente al de aprendizaje.
- Especificación y delimitación de los supuestos de utilización de la contratación temporal, especialmente en el caso de los de obra y servicio y eventual por circunstancias de la producción, suprimiendo la modalidad de lanzamiento de nueva actividad. Se aclaran asimismo los supuestos en que el contrato a tiempo parcial se entenderá celebrado por tiempo indefinido.
- Concreción del significado de las causas objetivas que justifican la extinción de la relación laboral según el artículo 52.c) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Se incorpora también la posibilidad de que los convenios colectivos articulen procedimientos de información y seguimiento de los despidos objetivos.
- Apoyo a la creación de empleo estable mediante la articulación de una modalidad de fomento de la contratación indefinida que podrá ser utilizada en los cuatro próximos años, dirigida a colectivos específicos singularmente afectados por el desempleo y la inestabilidad laboral, reduciendo en estos casos la indemnización por despido objetivo declarado improcedente.

Otras nuevas orientaciones de la legislación y de las relaciones laborales con origen en el Acuerdo Interconfederal y que encuentran su plasmación en los “*Textos normativos*” son las siguientes:

- Mejora de la protección social de los contratos para la formación y de los contratados a tiempo parcial cuya jornada no exceda las 12 horas a la semana o 48 al mes, para lo que en el plazo de tres meses habrán de dictarse las correspondientes disposiciones reglamentarias.
- Potenciación de la negociación colectiva sectorial, particularmente de ámbito estatal, estableciéndose su preminencia sobre la celebrada en ámbitos inferiores con respecto a una serie de materias cuya regulación se atribuye a la negociación colectiva de tal carácter, reflejando el sentido de una de las principales claves del Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva.
- Atribución de la representación de los trabajadores en misión dependientes de una empresa de trabajo temporal, a los representantes de la empresa usuaria en relación con las condiciones de ejecución de su actividad laboral mientras dure la puesta a disposición.

A continuación se recogen resumidamente los cambios más significativos que introducen los “*Textos normativos*” objeto del presente Dictamen:

• *Capítulo 1*

Artículo Uno

Uno. Modifica el apartado 2 del artículo 8, extendiendo el requisito de la *forma escrita* a los contratos a tiempo parcial, fijo-discontinuo y de relevo.

Dos. Modifica el artículo 11 sobre *contratos formativos*:

Con respecto al *contrato de trabajo en prácticas*, la principal novedad reside en la atribución a la negociación colectiva de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, de la posibilidad de determinar los puestos de trabajo, grupos, niveles o categorías profesionales objeto de este contrato, extendiendo la misma prelación en cuanto a su duración.

El actualmente vigente contrato de aprendizaje, pasa a denominarse *contrato para la formación* y es objeto de relevantes modificaciones:

- Reducción del vigente límite de edad que no debe superar el trabajador para celebrar este tipo de contratos hasta los 21 años.
- Atribución a la negociación colectiva de ámbito sectorial estatal y, en su defecto, a los convenios sectoriales de ámbito inferior, de la facultad de establecer, en función del tamaño de la plantilla, el número máximo de contratos a realizar, así como los puestos de trabajo objeto de este contrato. En ausencia de dicha regulación, el número máximo de contratos será el que se determine reglamentariamente (aspecto regulado en el momento actual por el artículo 7.3 del Real Decreto 2317/1993).
- Reducción de la duración máxima de los contratos a dos años frente a los tres previstos en la legislación vigente. Con respecto a la posibilidad ya prevista en la misma del establecimiento de otras duraciones a través de la negociación colectiva, el texto normativo precisa, por una parte, la preminencia del convenio colectivo de ámbito sectorial estatal, en defecto del cual esta materia podrá ser negociada en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, y por otra, se introduce el límite mínimo de seis meses y máximo de tres años de duración que se pacte en dichas estipulaciones.
- Se refuerza la conexión con el sistema de formación profesional, ligando al número de horas previsto por este último para el módulo formativo adecuado al puesto u oficio la duración de los tiempos dedicados a formación teórica, continuando vigente la actual duración mínima del 15 por 100 de la jornada.
- La fijación de los tiempos de formación teórica y su distribución podrán establecerse en los convenios colectivos. La manera concreta de distribución, alterna con el trabajo efectivo o concentrada, se establecerá asimismo en convenio colectivo, suprimiéndose la posibilidad actual de su determinación en contrato de trabajo en defecto de convenio aplicable.
- Se incorpora al texto de la Ley el requisito de entrega al trabajador de un certificado sobre la formación recibida por parte del empresario, actualmente ubicado en el Real Decreto 2317/1993.
- La fijación de la retribución del trabajador se atribuye al convenio colectivo, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional en

proporción al tiempo de trabajo efectivo, previsión que viene a sustituir a las tres escalas porcentuales actuales sobre el salario mínimo interprofesional en relación a los años de vigencia del contrato.

- Se añade la incapacidad temporal derivada de riesgos comunes al listado de contingencias o situaciones protegibles que comprenderá la acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la formación.
- Por último, se prevé que los convenios colectivos puedan establecer compromisos de conversión de los contratos formativos en contratos por tiempo indefinido.

Tres. Modifica el artículo 12, que actualmente contempla el *contrato a tiempo parcial*, incorporando a su denominación el contrato fijo-discontinuo, cuyos supuestos de aplicación -dentro de los contratos a tiempo parcial que se entienden concertados por tiempo indefinido- se despejan mediante una ligera modificación de la redacción actual. No obstante, la novedad más destacada con respecto a la regulación del trabajo a tiempo parcial, es la desaparición de la actual distinción contenida en el cuarto párrafo del apartado tercero del vigente artículo 12, que restringe, con respecto al resto, los derechos de protección social de los trabajadores a tiempo parcial cuya jornada sea inferior a 12 horas a la semana o 48 al mes.

Cuatro. Modifica el artículo 15.1, introduciendo los siguientes cambios en la regulación de los supuestos que justifican la celebración de contratos de duración determinada:

-) Contrato por obra o servicio: Se introduce en el texto legal la definición, actualmente contenida en el Real Decreto 2546/1994, de 29 de diciembre, de las características que ha de reunir la obra o servicio determinado para que su realización pueda ser articulada legalmente a través de un contrato de esta naturaleza.
-) Contrato eventual por circunstancias de la producción: Se introduce nuevamente la preminencia de la negociación colectiva de ámbito sectorial estatal sobre la de ámbito sectorial inferior en cuanto a la facultad de modificar la duración máxima de estos contratos o el periodo dentro del cual se pueden

realizar. En tal supuesto, el periodo máximo dentro del cual se pueden realizar será de dieciocho meses, no pudiendo superar la duración de estos contratos las tres cuartas partes del periodo de referencia que se establezca. Se incluye asimismo la posibilidad de determinar en convenio colectivo las actividades para cuya realización puedan contratarse trabajadores eventuales, así como los criterios generales sobre la adecuada relación entre el volumen de esta modalidad y la plantilla total de la empresa.

-) Se suprime el actual apartado d) que prevé el supuesto de lanzamiento de nueva actividad, al derogarse esta modalidad de contratación.

Cinco. Adecúa la redacción actual de los apartados segundo y tercero de la Disposición Adicional Segunda del Estatuto de los Trabajadores, relativa a los contratos formativos celebrados con trabajadores minusválidos, a la nueva denominación de "contrato para la formación" que recibe el contrato de aprendizaje.

Artículo Dos

Modifica el apartado tercero del artículo 17, adaptando al principal objetivo de la reforma -el estímulo al empleo estable- el sentido de la ya existente habilitación al Gobierno para el fomento de la contratación de colectivos de trabajadores con particulares dificultades de acceso al empleo. Se suprime así el actual párrafo segundo de este artículo, que se refiere a la utilización de la contratación temporal como fomento del empleo, su duración máxima y el derecho a compensación económica a su terminación. En la misma dirección, se añade un nuevo párrafo tercero que señala como orientación prioritaria de las citadas medidas, el fomento del empleo estable de los trabajadores desempleados y la conversión de los contratos temporales en contratos por tiempo indefinido. No podrán celebrarse este tipo de contratos en empresas que en los doce meses anteriores hayan realizado extinciones de contratos de trabajo por causas objetivas declaradas improcedentes por sentencia judicial o hubieran procedido a un despido colectivo salvo, en este último caso, cuando la realización de dichos contratos haya sido acordada con los representantes de los trabajadores en el periodo de consultas previsto en el artículo 51.4.

En este marco legal se inserta el contrato para el fomento de la contratación indefinida que posteriormente se articula en la Disposición Adicional Primera, así como la

derogación de la parte aún vigente del programa de fomento del empleo para 1997, según el artículo 44 de la Ley 42/1994, de medidas fiscales, administrativas y de orden social, que obra la Disposición Derogatoria.

Artículo Tercero

- Modifica el apartado c) del artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores relativo a la extinción del contrato por causas objetivas cuando concurren las circunstancias que darían lugar a un despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, refiriéndose la amortización de puestos de trabajo a un número inferior del establecido en el artículo 51.1.a).

Artículo Cuarto.

En estrecha relación con la anterior modificación, se introduce un nuevo apartado segundo en el artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores, por el que prevé la articulación a través de la negociación colectiva de procedimientos de información y seguimiento de los despidos objetivos en el ámbito correspondiente.

• ***Capítulo II***

Introduce las modificaciones que afectan a la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

Artículo Quinto

Modifica el artículo 17, apartado 1 de dicha Ley, atribuyendo la representación de los trabajadores en misión, mientras dure ésta, a los representantes de los trabajadores de las empresas usuarias, a efectos de formular cualquier reclamación en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral, en todo lo relacionado con la prestación de sus servicios en éstas, sin que ello suponga ampliación del crédito horario de los representantes ni puedan plantearse ante ellos reclamaciones del trabajador respecto a la empresa de trabajo temporal de la que depende.

Disposición Adicional Primera

Ligado al objetivo de fomentar la estabilidad en el empleo y la inserción laboral de los colectivos con especiales dificultades de colocación, se podrá concertar un contrato de trabajo para el fomento de la contratación indefinida de determinados colectivos, que

sustituirá a la actual previsión de contratación temporal de fomento del empleo que se deroga en la correspondiente Disposición.

Las principales características de este nuevo contrato son las siguientes:

) Colectivos a los que va dirigido:

- Desempleados: jóvenes desde 18 a 29 años de edad, parados de larga duración que lleven un año inscritos como demandantes de empleo, mayores de 45 años y minusválidos.
- Trabajadores empleados en la misma empresa mediante contrato de duración determinada, incluidos los contratos formativos existentes a la entrada en vigor de estos textos normativos o suscritos hasta un año después, transcurrido el cual la conversión se articulará a través de la negociación colectiva.

) Régimen jurídico:

Se concertará por tiempo indefinido y por escrito, rigiéndose los derechos y obligaciones derivados del contrato por lo dispuesto en la Ley y los convenios colectivos para los contratos por tiempo indefinido. La única excepción a la aplicabilidad de dicho régimen jurídico reside en la cuantía de la indemnización por extinción del contrato por causas objetivas declarada improcedente, que será de 33 días por año de servicio con un máximo de 24 mensualidades.

Disposición Adicional Segunda.

Excluye a los trabajadores contratados en el marco de los programas públicos de empleo-formación de Escuelas Taller y Casas de Oficios de la sujeción al límite superior de edad previsto con carácter general por el artículo 11.2.a) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, estableciéndose aquél en 25 años para este colectivo.

Disposiciones Transitorias.

Las cuatro Disposiciones Transitorias establecen con carácter general la aplicabilidad a los contratos celebrados antes de la entrada en vigor de los textos normativos de la regulación legal o convencional vigente en la fecha en que se celebraron, con las siguientes excepciones:

- La Disposición Transitoria Primera establece que, en el caso de los aprendices cuyos contratos hubieran sido de duración inferior a dos años podrán ser contratados para la formación únicamente por el tiempo que reste hasta completar la duración máxima de dos años.
- En la Disposición Transitoria Tercera se prevé que, para los menores de 18 años contratados para la formación, hasta la equiparación del salario mínimo interprofesional de los trabajadores menores de 18 años con el de los mayores de esa edad, la retribución mínima sea del 85 por 100 del salario mínimo interprofesional correspondiente a su edad. La aplicación de esta garantía sólo surtirá efectos hasta la obtención, como máximo, de un salario igual al que correspondería para la misma jornada de trabajo a un trabajador contratado para la formación mayor de 18 años.
- En la Disposición Transitoria Cuarta se fija un plazo de tres meses desde la entrada en vigor del texto normativo para la adopción de las disposiciones necesarias para hacer efectivo el derecho a la prestación de incapacidad temporal de los trabajadores contratados para la formación y a la cobertura de la totalidad de las contingencias de los contratados a tiempo parcial por duración inferior a doce horas a la semana o cuarenta y ocho al mes. Se aplaza dicha ampliación de la acción protectora hasta la entrada en vigor de tales disposiciones y se habilita asimismo al Gobierno para establecer en las mismas la cotización a la Seguridad Social correspondiente en ambos casos.

Disposición Derogatoria

Afecta, con carácter general, a cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo dispuesto en el texto normativo y, en particular a los siguientes preceptos: Disposiciones Adicionales Primera y Tercera y apartado 4 de la Disposición Adicional Segunda de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; Disposición Adicional Sexta de la Ley 13/1996, de Medidas Fiscales, Administrativas y de Orden Social; artículo 144.1 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, y el Real Decreto 2546/1994, de 29 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en lo relativo al contrato por lanzamiento de nueva actividad.

Disposiciones Finales

La Disposición Final Primera habilita al Gobierno para el desarrollo de la futura norma y la Disposición Final Segunda dispone su entrada en vigor el día de su publicación en el BOE.

III. VALORACIÓN

La alta tasa de desempleo existente en nuestro país, así como la elevada temporalidad y rotación de la contratación laboral, caracterizan un mercado laboral que exige la adopción de medidas inmediatas que corrijan los efectos negativos que tal situación provoca sobre la población trabajadora, el crecimiento económico, el funcionamiento de las empresas y el sistema de protección social.

El Acuerdo suscrito el 28 de abril de 1997 entre UGT, CC.OO., CEOE y CEPYME para la estabilidad en el empleo concreta las propuestas de dichas organizaciones que deben contribuir a la competitividad de las empresas, a la mejora del empleo y a la reducción de la temporalidad y la rotación del mismo.

Los “*Textos normativos de implementación del Acuerdo*” presentados por el Gobierno a este Consejo para su Dictamen, traslada fielmente la sustantividad de lo acordado, procediendo a las modificaciones normativas necesarias para acoger legalmente los compromisos, fines y resultados del mencionado Acuerdo.

Este Consejo considera especialmente relevante que la norma que ahora se dictamina tenga su antecedente inmediato en el consenso alcanzado por las organizaciones empresariales y sindicales, por cuanto esta vía constituye no sólo un instrumento útil para la elaboración de propuestas, sino también una garantía de su eficaz aplicación y un elemento de confianza para su desarrollo.

En el convencimiento de que revertirán en provecho de la sociedad española en su conjunto a través de una mejora cuantitativa y cualitativa del empleo, el Consejo Económico y Social valora muy favorablemente los cambios normativos en que se han traducido los compromisos asumidos por los firmantes del Acuerdo. Especial

consideración merecen las medidas que desarrollan cuatro pilares fundamentales de la reforma y que responden al reto de contribuir a la competitividad de las empresas, a la mejora del empleo y a la reducción de la temporalidad y rotación del mismo:

- . En primer lugar, el CES considera especialmente positivo el reforzamiento del elemento formativo en la regulación de los contratos en prácticas y para la formación, sobre todo en cuanto a los sustanciales cambios introducidos en las características de éste último. Recuerda al Gobierno en este punto que para el mejor aprovechamiento de la conexión entre el sistema de formación profesional y la experiencia laboral que se promueve con la nueva regulación del contrato para la formación es necesario que, en el marco del Consejo General de Formación Profesional, se articulen las medidas y procedimientos necesarios que permitan la expedición de los certificados de profesionalidad. Asimismo, es conveniente establecer la financiación de las acciones formativas asociadas a estos contratos en el marco de las políticas activas, así como que la gestión de la formación se articule en el seno del Consejo General de Formación Profesional. Por último, el CES estima deben estudiarse las medidas activas de protección social que permitan el desarrollo de la carrera profesional del colectivo contratado para la formación.
- . En diversas ocasiones este Consejo ha tenido la oportunidad de manifestar su preocupación sobre la eficacia de las medidas de fomento de empleo, hasta el momento adoptadas, dirigidas a favorecer la contratación de determinados colectivos mediante el instrumento de la contratación temporal. Por ello, el CES considera la apuesta por el fomento de la contratación indefinida como una de las mayores aportaciones de los textos de implementación del Acuerdo, que mayores beneficios sociales puede reportar, en particular por lo que hace a los siguientes aspectos:
 - El reforzamiento del principio de causalidad en la contratación de duración determinada que obra por medio de una acertada mayor concreción de las circunstancias que la justifican en los supuestos de obra o servicio determinada y eventual por circunstancias de la producción, precisamente las más utilizadas modalidades de contratación de duración determinada. El CES entiende que el cambio de redacción que se introduce en el artículo 12 del Estatuto de los

Trabajadores contribuye a clarificar el sentido de la norma en cuanto a los supuestos en que el contrato a tiempo parcial se entiende celebrado por tiempo indefinido.

- La promoción de la estabilidad en el empleo a través del contrato para el fomento de la contratación indefinida dirigido a colectivos específicos singularmente afectados por el desempleo y la inestabilidad laboral, cuyas condiciones serán las generales de los contratos indefinidos con la única excepción de la cuantía de la indemnización por extinción del contrato por causas objetivas declarada improcedente, que será de treinta y tres días de salario por año de servicio hasta un máximo de veinticuatro mensualidades, según lo establecido en la Disposición Adicional Primera.
- Además, el CES considera preciso continuar articulando también políticas activas de empleo con carácter general, que actúen como complemento de las medidas propuestas en el terreno de la contratación, especialmente las dirigidas a las empresas de menor dimensión. Recuerda el compromiso de las partes firmantes del Acuerdo de analizar, conjuntamente con el Gobierno, medidas que incentiven la conversión de los contratos de duración determinada y temporales en indefinidos, previa reordenación de las existentes, así como el tratamiento de los contratos de relevo.

La experiencia extraída del funcionamiento práctico de los mecanismos de extinción por causas objetivas ha puesto de manifiesto importantes dificultades en su interpretación y aplicación. Por ello, el CES considera acertada la redacción dada por los textos de implementación del Acuerdo al artículo 52.c) del Estatuto de los Trabajadores, entendiendo que esta nueva redacción, manteniendo la causalidad del despido y su control judicial atiende como queda dicho a una mayor clarificación del precepto y contribuirá a una mitigación de las controversias planteadas por el mismo.

IV. CONCLUSIÓN

De conformidad con lo expuesto, el Consejo Económico y Social valora positivamente los *Textos normativos de implementación del Acuerdo Interconfederal para la estabilidad en el empleo*, a través de los cuales se incorporan a nuestro ordenamiento

legal los contenidos del mismo que exigen modificación normativa para facilitar su efectiva aplicación.

Madrid, 14 de mayo de 1997

El Secretario General

Vº Bº

El Presidente

Angel Rodríguez Castedo

Federico Durán López

VOTO PARTICULAR PRESENTADO POR LOS CONSEJEROS MIKEL NOVAL Y LUIS BURGOS.

El texto enviado por el gobierno al CES para su dictamen supone un retroceso en los derechos de los trabajadores y trabajadoras, ya que en sus puntos principales supone:

- Dar mayor facilidad para despedir, abaratando además el despido.
- A la vista de los contenidos reales, no parece que se vaya a producir un aumento de la contratación indefinida.
- No elimina la totalidad de los contratos basura.
- Avanza en la centralización de la negociación colectiva.

1. Despido más fácil y más barato

El abaratamiento del despido afecta a todos los trabajadores y trabajadoras, ya que se propone:

a) Para quienes están ahora en activo y para los futuros trabajadores

Aumenta los despidos tipificados como objetivos, al señalar, en la modificación del artículo 52 c), que las causas técnicas, organizativas o de producción se podrán alegar ***“para superar las dificultades que impidan el buen funcionamiento de la empresa, ya sea por su posición competitiva en el mercado o por exigencias de la demanda, a través de una mejor organización de los recursos.”*** La incidencia real de este cambio está por ver, pero es

claro que con la modificación se plantea una ampliación de las causas objetivas de despido por razones técnicas, organizativas o de producción, que hasta ahora deberían servir para “**garantizar la viabilidad futura de la empresa y del empleo en la misma a través de una más adecuada organización de los recursos.**”.

En la práctica, este cambio supone que despidos que anteriormente eran considerados improcedentes, y por tanto daban derecho a una indemnización de 45 días por año trabajado, con el tope de 42 mensualidades, ahora, con la nueva redacción serán considerados procedentes, por lo que la indemnización a percibir por la persona afectada será de 20 días por año con el límite de una anualidad. Este es uno de los puntos claves de la reforma.

b) Para los nuevos contratos indefinidos

La creación de una nueva modalidad de contratación, indefinida, pero cuya única diferencia respecto a la ya existente es que da lugar a que el despido improcedente alegando causas objetivas sea indemnizado con 33 días por año (un 27% menos que hasta ahora), con un límite de 24 mensualidades (un 43% menos que las 42 mensualidades actuales).

Este nuevo tipo de contrato se puede convertir en el único contrato indefinido utilizado a partir de ahora, ya que en realidad no está diseñado para unos colectivos concretos, sino que incluye a la gran mayoría de las personas desempleadas y a quienes tienen un contrato temporal.

2. Mantenimiento y no penalización de la contratación temporal

La razón oficial más aducida para justificar la reforma es la de que se va a dar una mayor estabilidad al empleo. A la vista de los contenidos reales, es más que dudoso que ello vaya a ser así.

Se mantiene la práctica totalidad de las modalidades de contratación temporal, ya que, si bien elimina los contratos temporales de fomento del empleo y los de lanzamiento de nueva actividad, hay que decir que éstos tenían una utilización marginal, hasta el punto de que en 1996 supusieron tan sólo el 4,3% del total de contratos. Dicho de otra manera, el 95,5% de los contratos temporales siguen en vigor, no alterándose de forma sustancial sus posibilidades de utilización, por lo que es previsible que la contratación temporal siga siendo la regla general de la contratación como hasta ahora.

3. No eliminación de todos los contratos basura

Si bien es positivo que se dé a las personas con contrato a tiempo parcial por menos de doce horas a la semana o de 48 al mes los mismos derechos que al resto de trabajadores y trabajadoras, hay que decir que el nuevo contrato para la formación (que sustituye al de aprendizaje), sólo incorpora como nueva contingencia a cubrir la incapacidad temporal por riesgos comunes.

Esto significa que las personas que se vean obligadas a firmar un contrato de estas características, seguirán sin derecho a prestación por desempleo.

4. Mayor centralización de la negociación colectiva

La potenciación de la negociación colectiva sectorial de carácter estatal que se establece en el texto enviado al CES en materia de contratación carece de todo sentido.

No es lógico, bajo ningún concepto, decir que en una serie de materias (que hacen referencia a los contratos formativos, por circunstancias del mercado o por acumulación de tareas) se dé por ley una prevalencia a lo establecido en los convenios de ámbito estatal sobre lo que se pueda decidir en la negociación colectiva sectorial de ámbito inferior.

En este sentido, parece mucho más razonable y ajustado a las necesidades productivas y a las propias realidades de la negociación colectiva, lo establecido respecto a los contratos por obra o servicio, en los que no existe tal prevalencia, al recogerse la fórmula de “Los convenios colectivos sectoriales estatales y de ámbito inferior”.

Madrid, 14 de mayo de 1997