

Comentarios

LA CONTRATACION LABORAL EN EL DERECHO ESPAÑOL

por

Eustasio del Val y de la Fuente

Inspector de Trabajo y Seguridad Social (excedente)

Profesor del Centro de Estudios Financieros

Asesor Jurídico de ASEPEYO

Madrid, 16 de diciembre de 1993

Sumario:

- I. Introducción.
- II. Derecho positivo vigente en España.
- III. Clases de contratos atendiendo a su duración.
 1. Contratos de duración indefinida.
 2. Contratos que pueden tener duración determinada o indefinida.
 3. Contratos de duración determinada.
 - 3.1. Contratos de duración determinada de carácter «estructural».
 - 3.2. Contratos de duración determinada de carácter «coyuntural».

4. Contratos formativos.

4.1. Contrato en prácticas.

4.2. Contrato de aprendizaje.

5. Otros contratos para fomento del empleo.

6. Contrato de relevo.

IV. Otras reformas legales aprobadas.

V. Posibles reformas legales futuras.

I. INTRODUCCION

Según ALONSO OLEA, «la crisis económica actual es una crisis de escasez o falta de trabajo en relación con las personas dispuestas a trabajar».

El fenómeno del trabajo como «bien económico escaso» está dando lugar a que sea cuestionada la adecuación del marco jurídico laboral con la realidad social.

Hay que tener presente que los fenómenos sociales preceden a la norma positiva, y que ésta -aun la dictada con vocación de permanencia- debe experimentar frecuentes innovaciones para acomodarse a la realidad sobre la que incide. De ahí que la actividad normativa nunca haya de entenderse ultimada.

En este sentido, se dice que los ordenamientos positivos laborales han alcanzado su actual configuración en épocas de expansión o, al menos, de economía saneada y que, por tanto, en los actuales momentos han quedado desfasados y requieren profundas reformas. Sin embargo, MARTINEZ EMPERADOR y DE LA VILLA sostienen que no es exacto que la legislación laboral corresponda a épocas de crecimiento económico, puesto que constituye el fruto de situaciones económicas diversas. «Se olvida con frecuencia -dice DE LA VILLA- que en la historia de la humanidad ha habido muchas más épocas de crisis que de estabilidad y que los productos culturales que llegan a nuestros días (entre ellos, el Derecho del Trabajo) se han configurado en la sucesión de momentos de crisis y momentos de estabilidad».

De cualquier forma, y dada la necesidad permanente de adaptación de la normativa laboral a los fenómenos sociales se plantea la cuestión de la «reversibilidad o irreversibilidad» de los derechos nacidos de la norma laboral; es decir, se cuestiona si resulta factible en el Derecho del Trabajo una reforma que sitúe en planos inferiores las condiciones de trabajo reconocidas e impuestas como «suelo mínimo» por la ley que se vaya a modificar.

Y la experiencia demuestra que los derechos laborales sí son «reversibles» [como ejemplo podemos considerar que la potenciación de los derechos colectivos de trabajo, iniciada en el Decreto-Ley de 4 de marzo de 1977, y continuada por el vigente Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET), fue acompañada, en aspectos concretos, de una aminoración de los derechos individuales reconocidos por la ley].

La indicada «reversibilidad» de las condiciones de trabajo, junto con la dilatada duración de la crisis económica, hace que últimamente se cuestione la bondad intrínseca del principio de estabilidad en el empleo y que, de alguna manera, se postule su desaparición, de manera que se sustituya por el dato subjetivo de la voluntad de las partes.

Las razones que se aducen, en contra del principio de estabilidad en el empleo, son -entre otras- las siguientes:

- a) La estabilidad en el empleo produce una excesiva rigidez en las plantillas, de tal forma que las empresas llegan a considerar el trabajo como un factor cuasi-fijo, en lugar de un factor variable que tiene en la teoría tradicional, lo cual comporta resistencias a la creación de nuevos puestos de trabajo.
- b) La movilidad de la mano de obra es un factor de competitividad y eficacia en las empresas; un sistema ágil de movilidad de la mano de obra potencia la creación de nuevos puestos de trabajo, al devolver la confianza a las empresas.
- c) El principio de estabilidad en el empleo desune a la clase trabajadora, al crear una dialéctica entre trabajadores ocupados y trabajadores desocupados.

Sin embargo, hay otros autores (MARTINEZ EMPERADOR, DE LA VILLA, VALDES DAL-RE, etc.) que consideran que las tesis anteriores no son correctas; y afirman que no está demostrado que el principio de estabilidad en el empleo contraríe las reglas económicas que rigen el funcionamiento de las empresas.

Según estos autores, la movilidad en el empleo determinaría, de implantarse, un amplio poder de los empleadores para decidir en cada momento la composición concreta de sus plantillas, lo que produciría graves inconvenientes, como serían una degradación de las aptitudes

profesionales de los trabajadores (derivada de los cambios frecuentes de trabajo) y una desvinculación respecto a la empresa, con la formación de «núcleos cerrados» de trabajo (los que atenderían a las funciones esenciales de la empresa). Pero es que, para los citados autores, tampoco se produciría el pretendido efecto de aumentar la oferta de empleo (para valorar este aumento, hay que comparar las cifras absolutas de colocaciones totales y las de colocaciones temporales; sólo cuando se incrementen las colocaciones totales en términos equivalentes al aumento de colocaciones temporales, podrá afirmarse que la movilidad genera empleo).

Teniendo, quizás, en cuenta estos planteamientos doctrinales, el legislador español propuso (en los años 1980-1984) una fórmula normativa, que de alguna forma suponía un equilibrio entre ambas tesis: Por una parte, mantenía el principio o la presunción de que los contratos de trabajo son de duración indefinida, pero -por otra parte- admitía con bastante facilidad la contratación por tiempo determinado, si bien con una serie de requisitos en algunos supuestos (formales y sustanciales) que evitarían los perjuicios que la doctrina apuntaba que podrían derivarse de la supresión total del principio de estabilidad en el empleo.

Sea cual sea la tesis más acertada, lo indudable es que, en los momentos actuales, en España (y también en otros países europeos) estamos asistiendo a un debate intenso acerca de la necesidad de «adaptar» el marco jurídico laboral a la situación de grave crisis económica de la década de los 90, con el propósito de contribuir a remediarla.

De todos es conocido el proceso de negociaciones que durante los últimos meses ha tenido lugar entre el Gobierno, los Sindicatos y los Empresarios, así como su fracaso final (que era de presumir); y que, como consecuencia de dicho fracaso, el Gobierno ha empezado a reformar la normativa que regula el mercado de trabajo.

En este sentido, de la generalización de la preocupación por la necesidad de reformar el marco laboral español, podemos mencionar las ideas de algunos personajes relevantes en la materia:

- El Presidente del Consejo Económico y Social (CES), el catedrático D. FEDERICO DURAN, ha señalado la necesidad de reformar la ordenación jurídica del mercado de trabajo, debido al rápido «envejecimiento» de la regulación contenida en el ET de 1980 (tras sólo trece años de vida) que, a su vez, se ha producido, entre otros, por los siguientes factores:
 - a) La gran velocidad de los acontecimientos, lo que equivale a que estamos en momentos de cambios profundos y de desconcierto en lo político, en lo económico y en lo social, habiendo quedado anticuados los esquemas y los modelos de interpretación de la realidad.

- b) La sensibilidad de la normativa laboral a la coyuntura económica de crisis; y
 - c) Las herencias negativas que se contienen en el ET, entre las que cabe mencionar la pervivencia de la mayor parte de las Reglamentaciones y Ordenanzas Laborales que la negociación colectiva ha sido todavía incapaz de sustituir.
- El Presidente del Tribunal Constitucional, el catedrático D. MIGUEL RODRIGUEZ PIÑEIRO, también ha señalado que el Derecho Laboral español necesita «flexibilizar» la regulación relativa al acceso al mercado de trabajo, a la persistencia del contrato y a su finalización. Y se ha permitido apuntar una serie de medidas concretas que sería necesario adoptar, como son:
- a) Introducir el principio de causalidad en los contratos temporales.
 - b) Revisar el que podría denominarse verdadero poder de «veto» de los representantes sindicales en materia de despidos colectivos y de modificación de las condiciones de trabajo; y
 - c) Revisar los factores de «rigidez» existentes en la negociación colectiva (hay convenios colectivos en número excesivo, de escaso contenido y demasiado centralizados).
- El actual Ministro de Trabajo y Seguridad Social, D. JOSE ANTONIO GRIÑAN, por su parte, apunta que las razones para abordar la reforma del mercado de trabajo son:
- a) Que el Mercado Unico Europeo exige competitividad y dinamismo.
 - b) La decisión europea de caminar hacia una Unión Económica y Monetaria exige avanzar hacia una homologación o armonización de las normativas internas; y
 - c) La necesidad de detener e invertir la progresiva pérdida de competitividad de las economías más desarrolladas (las europeas) frente a las economías de otras áreas del mundo (Europa del Este, Asia).
- Por su parte, el Presidente de la CEOE, D. JOSE MARIA CUEVAS, después de lamentar un retraso de diez años en la reforma, señala que la principal causa de la proliferación de los contratos temporales ha sido la excesiva rigidez del contrato indefinido; y, en consecuencia, propugna una flexibilización del contrato de trabajo indefinido que elimine algunas de las más graves deficiencias existentes en la actualidad (autorización administrativa para los despidos colectivos, indemnizaciones muy elevadas que derivan de la anterior exigencia, prestación elevada por desempleo...).

- También debemos mencionar la opinión del Secretario General de UGT, D. NICOLAS REDONDO, para quien no existe «rigidez» en el mercado laboral español, sino excesiva flexibilidad y permisividad (1/3 de los contratos de trabajo son temporales), y defiende la necesidad de respetar los «derechos mínimos», adaptándolos, por medio de la negociación colectiva, a las necesidades de cada empresa; así como propugna mantener la exclusividad del INEM en la política de colocación y regular de una manera más adecuada las empresas dedicadas a subcontratas.
- Por último, cabe señalar que el Fondo Monetario Internacional ha animado al Gobierno español a realizar una serie de reformas, entre las que se citan: Eliminar el monopolio del INEM, legalizar las empresas de empleo temporal, abaratar el despido, favorecer el empleo a tiempo parcial, privatizar empresas públicas, moderar los salarios y facilitar la movilidad geográfica y funcional.

II. DERECHO POSITIVO VIGENTE EN ESPAÑA

La evolución que ha seguido la legislación española en los últimos años está contenida en las siguientes normas:

1. Ley 8/1980, de 10 de marzo, del ET.
2. Ley 32/1984, de 2 de agosto, sobre modificación de determinados artículos del ET.
3. Ley 22/1992, de 30 de julio, de Medidas Urgentes sobre Fomento del Empleo y Protección por Desempleo (esta ley asumió y derogó el Real Decreto-Ley 1/1992).
4. Real Decreto-Ley 3/1993, de 26 de febrero, de medidas urgentes sobre materias presupuestarias, tributarias, financieras y de empleo.
5. Real Decreto-Ley 18/1993, de 3 de diciembre, de Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación (BOE de 7 de diciembre de 1993).
6. Diferentes Reales Decretos de desarrollo de las leyes citadas anteriormente (promulgados básicamente en el año 1984, y que próximamente sufrirán modificaciones en alguna medida).
7. Proyecto de ley remitido por el Gobierno al CES para su informe (no vinculante) y que será tramitado próximamente en el Parlamento, cuya vigencia se estima que empezará a mediados de 1994.

III. CLASES DE CONTRATOS ATENDIENDO A SU DURACION

1. Contratos de duración indefinida.

Son el exponente máximo del principio de estabilidad en el empleo.

El artículo 15.1.º del ET establece que los contratos de trabajo se presumen concertados por tiempo indefinido. Dentro de los contratos de duración indefinida (trabajadores fijos de plantilla) merecen destacarse algunos supuestos especiales, entre ellos:

A) Contratos indefinidos incentivados (con subvenciones, bonificaciones o reducciones en la cotización a la Seguridad Social). En la actualidad, tienen incentivos los siguientes:

1.º Contratos de trabajadores minusválidos: Tienen una subvención de 500.000 pesetas, y una bonificación en la cuota empresarial por contingencias comunes distinta según la edad del minusválido:

- Si es mayor de 45 años, la bonificación es del 90 por 100; y
- Si es menor de 45 años, la bonificación es del 70 por 100.

2.º Otros contratos incentivados (Ley 22/1992).

a) De jóvenes desempleados. Que pueden ser:

- Menores de 25 años, que lleven inscritos como desempleados al menos un año.
- De 25 a 29 años, que no hayan trabajado más de tres meses con anterioridad.

Los incentivos que se conceden consisten en una subvención de 400.000 pesetas, siempre que se trate de:

- Contratos indefinidos.

- A jornada completa.
 - Supongan un incremento respecto a la plantilla fija del año natural anterior.
- b) De mayores de 45 años. Que lleven inscritos como desempleados al menos un año.
- Se incentivan con una subvención de 500.000 pesetas, y con una bonificación del 50 por 100 de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, siempre que se reúnan los mismos requisitos que los señalados para los jóvenes desempleados.
- c) De mujeres. Que pueden ser:
- Desempleadas durante al menos un año, que sean contratadas en aquellas profesiones u oficios en que se hallen subrepresentadas (a determinar por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social).
 - Mayores de 25 años que hubiesen trabajado con anterioridad y deseen reintegrarse al trabajo después de una interrupción de, al menos, cinco años, siempre que la incorporación a la empresa no resulte obligatoria.

Se incentivan con una subvención de 500.000 pesetas siempre que se reúnan los mismos requisitos que los señalados para jóvenes desempleados.

- d) Incentivos para la «transformación» de algunos contratos temporales en contratos indefinidos.

Conforme al Real Decreto-Ley 18/1993, los contratos formativos regulados en el mismo (contrato en prácticas y contrato de aprendizaje) que se conviertan en contratos indefinidos tendrán los beneficios que establece la Ley 22/1992 (para los entonces denominados «contratos en prácticas» y «contratos para la formación»).

Los beneficios consisten en una subvención de 550.000 pesetas, siempre que se reúnan los mismos requisitos que los señalados para jóvenes desempleados.

Por otra parte, el Real Decreto-Ley 3/1993 extendió esta posibilidad de subvención a los contratos temporales como medida de fomento del empleo que, al finalizar la duración máxima y excepcional de cuatro años (aquellos cuya duración de tres años finalizase entre el 3 de marzo de 1993 y el 31 de diciembre de 1993), se conviertan en contratos indefinidos. La subvención, en este caso, es de 250.000 pesetas.

e) Exclusiones.

No se concederán los incentivos indicados anteriormente en los siguientes supuestos de contratación:

1. Relaciones laborales especiales (art. 2 del ET), como son:

- Personal de alta dirección.
- Servicio del hogar familiar.
- Penados en instituciones penitenciarias.
- Deportistas profesionales.
- Artistas en espectáculos públicos.
- Representantes mercantiles por cuenta de uno o más empresarios sin asumir el riesgo de las operaciones mercantiles.
- Trabajadores portuarios.

2. Los familiares (por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado) del empresario, o de quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad.

3. Los trabajadores que en los 24 meses anteriores hubiesen prestado servicios en la misma empresa o grupo de empresas mediante un contrato por tiempo indefinido.

Se entiende por «grupo de empresas» aquellas que constituyan una unidad de decisión porque cualquiera de ellas controla directa o indirectamente a las demás. Se entiende que existe control de una empresa dominada por otra dominante cuando se encuentre en alguno de los casos del artículo 42.1 del Código de Comercio.

También se excluyen los trabajadores que hayan estado vinculados anteriormente con empresas en las que se haya subrogado la empresa contratante en virtud de lo dispuesto en el artículo 44 del ET.

f) Beneficiarios de los incentivos.

Son las empresas, cualquiera que sea su forma jurídica.

1. Requisitos de los beneficiarios:

- Estar al corriente del cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social.
- No haber sido excluidos del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de programas de empleo por infracciones graves y muy graves (Ley 8/1988).
- No haber reducido plantilla fija en el año natural anterior por despido (nulo o improcedente), por expediente de regulación de empleo, por causas económicas o tecnológicas o por amortización de puestos de trabajo en empresas de menos de cincuenta trabajadores [art. 52 c) del ET].

Se entiende que no hay «reducción de plantilla» cuando, antes de la contratación o transformación incentivada, se haya cubierto la vacante mediante una relación jurídica de la misma naturaleza que la extinguida.

2. Obligaciones de los beneficiarios.

Los beneficiarios estarán obligados a mantener la plantilla de trabajadores fijos durante al menos tres años.

Si se produce algún cese en este plazo, la empresa está obligada a cubrir la vacante mediante un contrato a tiempo indefinido y a jornada completa (si la vacante producida es la de un trabajador incentivado, el nuevo trabajador habrá de reunir los requisitos establecidos en la Ley 22/1992).

Debe entenderse que cabe la sustitución de un trabajador incentivado por otro perteneciente a otro colectivo también incentivado, siempre que no varíe el tipo de incentivos, puesto que -como se establece en el régimen de incompatibilidades- las ayudas establecidas para cada colectivo no son acumulables entre sí.

Por ejemplo, cabría sustituir un joven menor de 25 años por otro joven con edad comprendida entre 25 y 29 años; un mayor de 45 por otro trabajador también mayor de 45 años; una mujer menor de 25 años contratada en una profesión subrepresentada por otra contratada en otra distinta profesión subrepresentada o

por otra mujer mayor de 25 años que hubiese trabajado con anterioridad y que desee reintegrarse al trabajo después de una interrupción superior a cinco años; mayores dudas plantea la posibilidad de sustituir un contrato en prácticas transformado en indefinido por otro contrato de aprendizaje transformado también en indefinido (aunque, con la redacción literal del precepto, creemos que cabe esta interpretación amplia).

g) Incompatibilidades.

- Los incentivos establecidos en la Ley 22/1992 son incompatibles con cualesquiera otras ayudas públicas concedidas con la misma finalidad (está pensado, seguramente, para el supuesto de que algunas Comunidades Autónomas concedan incentivos similares).
- Las ayudas establecidas para cada colectivo no son acumulables entre sí.

En este sentido, una mujer mayor de 45 años no podría devengar dos clases de incentivos (por ser mujer y por ser mayor de 45 años), etc.

h) Reintegro de los beneficios.

Si se obtienen los incentivos sin reunir los requisitos exigidos o si se incumplen las obligaciones establecidas, procederá:

- El reintegro de las cantidades percibidas, con el correspondiente interés de demora.
- El abono de las cantidades dejadas de ingresar por las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social, con el recargo correspondiente.
- La sanción correspondiente, al amparo de la Ley 8/1988.

2. Contratos que pueden tener duración determinada o indefinida.

Se trata del contrato a tiempo parcial, regulado por el Real Decreto-Ley 18/1993 en los siguientes términos:

1. El trabajador se entenderá contratado a tiempo parcial cuando preste servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior al considerado como habitual en la actividad de que se trate en dichos períodos de tiempo.
2. El contrato a tiempo parcial podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada en los supuestos previstos en el artículo 15 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del ET.

El contrato a tiempo parcial se entenderá celebrado por tiempo indefinido cuando se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa. Cuando dichos trabajos tengan el carácter de fijos discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, sino que dependan de factores estacionales, el orden y la forma de llamamiento al trabajo serán los determinados en los respectivos convenios colectivos, pudiendo el trabajador, en caso de incumplimiento, reclamar en procedimiento de despido ante la jurisdicción competente, iniciándose el plazo para ello desde el momento que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria.

3. La base de cotización a la Seguridad Social y demás aportaciones que se recauden conjuntamente con aquélla estará constituida por las retribuciones efectivamente percibidas en función de las horas trabajadas.

En el supuesto de trabajadores cuya prestación efectiva de servicios sea inferior a doce horas a la semana o cuarenta y ocho al mes, los derechos de protección social sólo incluirán las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, asistencia sanitaria por contingencias comunes y Fondo de Garantía Salarial.

La actual regulación introduce dos novedades de interés:

- Se elimina el tope existente anteriormente respecto de la jornada inferior a la habitual (dos tercios), pudiendo ahora celebrarse contratos a tiempo parcial cualquiera que sea el número de horas inferior a la jornada habitual; y se establece un nivel de protección social más reducido para los trabajadores cuya prestación efectiva de servicios sea inferior a doce horas semanales o cuarenta y ocho horas mensuales.
- Se refunden en un único tipo de contrato los dos que anteriormente existían con rasgos comunes (el contrato a tiempo parcial y el contrato de trabajadores fijos discontinuos); y, en este sentido, se establece que el contrato a tiempo parcial será indefinido para los trabajadores fijos y periódicos (discontinuos).

3. Contratos de duración determinada.

Dentro de este apartado hay que distinguir dos grupos distintos de modalidades de contratación:

3.1. Contratos de duración determinada de carácter «estructural».

Son los tipos de contratos de duración determinada que están expresamente admitidos y definidos en el ET; por consiguiente, tienen asegurada la posibilidad legal de su realización hasta tanto no sea modificado el ET por una nueva ley.

Dentro de este grupo se comprenden los siguientes:

a) *Contratos para obra o servicio determinado*: Se hallan recogidos en el artículo 15.1.º a) del ET y han sido regulados reglamentariamente por el Real Decreto 2104/1984, de 21 de noviembre.

Son aquellos contratos que tienen por objeto la realización de obras o servicios determinados, con autonomía y sustantividad propios dentro de la actividad de la empresa, y cuya ejecución -aunque limitada en el tiempo- es en principio de duración incierta.

Estos contratos tienen una duración temporal, pero incierta; duran el tiempo que dure la obra o el servicio.

En caso de que la duración exceda de un año, para su extinción se exige que la parte que formule la denuncia deberá preavisarlo con una antelación de quince días. El contrato deberá formalizarse por escrito si excede de cuatro semanas de duración.

Si, llegado el término de la obra o servicio, se siguieran prestando servicios, el contrato se considerará prorrogado indefinidamente, salvo prueba de su naturaleza temporal.

b) *Contratos eventuales por circunstancias de la producción*: Se hallan recogidos en el artículo 15.1.º b) del ET y han sido regulados reglamentariamente por el Real Decreto 2104/1984, de 21 de noviembre.

Son contratos eventuales los que se concierten para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.

La duración máxima de estos contratos será de seis meses dentro de un período de doce meses a contar desde el inicio de la prestación laboral; en caso de que se concierten por un plazo inferior a seis meses, podrán ser prorrogados mediante acuerdos de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder de seis meses.

Si llegado el término del contrato no hubiera denuncia de alguna de las partes, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.

El contrato deberá formalizarse por escrito si su duración excede de cuatro semanas.

c) *Contratos de interinidad*: Se hallan recogidos en el artículo 15.1.º c) del ET y han sido regulados reglamentariamente por el Real Decreto 2104/1984, de 21 de noviembre.

Son los contratos que se conciertan para sustituir a trabajadores de la empresa con derecho a reserva del puesto de trabajo, en virtud de norma o pacto individual o colectivo.

La duración de estos contratos es la del tiempo durante el que subsista el derecho de reserva del puesto de trabajo del trabajador sustituido; y se extinguen con la reincorporación del trabajador sustituido en el plazo legal o reglamentariamente establecido, previa denuncia de las partes (sin necesidad de preaviso, salvo pacto en contrario). Se considerarán indefinidos cuando no se hubiera producido la reincorporación del trabajador sustituido en el plazo legal o reglamentariamente establecido o cuando, tras la reincorporación, continúe prestando servicios.

Estos contratos deben formalizarse por escrito, en el que se identificará necesariamente el trabajador sustituido y la causa de la sustitución.

d) *Contratos por lanzamiento de nueva actividad*: Se hallan recogidos en el artículo 15.1.º d) del ET y han sido regulados reglamentariamente por el Real Decreto 2104/1984, de 21 de noviembre.

Podrán celebrarse contratos de trabajo de duración determinada en los casos de las empresas de nuevo establecimiento o de aquellas ya existentes que amplíen sus actividades como consecuencia del lanzamiento de una nueva línea de producción, un nuevo producto o servicio o de la apertura de un nuevo centro de trabajo. El período de lanzamiento no podrá exceder de tres años en ningún caso.

La duración de estos contratos no podrá ser inferior a seis meses ni superior a tres años, y no podrán prolongar su vigencia más allá del período de tres años de lanzamiento de la empresa.

Si se conciertan por un plazo inferior al máximo permitido podrán prorrogarse por períodos no inferiores a seis meses, sin que en ningún caso el tiempo acumulado pueda exceder del plazo máximo ni rebasar el período de lanzamiento.

Si llegado el término pactado no fuera denunciado por ninguna de las partes ni existiera acuerdo expreso de prórroga, pero se continuara realizando la prestación laboral, los contratos se prorrogarán automáticamente hasta su plazo máximo.

Para la extinción del contrato se exige denuncia que deberá realizarse con una antelación mínima de quince días.

Los contratos deberán formalizarse por escrito en modelo oficial, en el que se hará constar con claridad y precisión la nueva actividad y la fecha de su lanzamiento.

3.2. Contratos de duración determinada de carácter «coyuntural».

Son los contratos que, pese a no estar expresamente recogidos en el ET, éste permite al Gobierno para su introducción en el Derecho positivo.

En este sentido, el artículo 15.2.º del ET establece que «podrán celebrarse contratos de trabajo de duración determinada en atención a las circunstancias previstas en el artículo 17, cuando el Gobierno haga uso de la autorización prevista en el mismo». Y el artículo 17.3.º del ET establece que «el Gobierno podrá regular medidas de reserva, duración o preferencia en el empleo que tengan por objeto facilitar la colocación de trabajadores demandantes de empleo. Cuando se utilice la contratación temporal como medida de fomento al empleo, la duración del contrato no podrá exceder de tres años; la terminación de estos contratos dará derecho a la compensación económica que reglamentariamente se establezca...» .

Y en base a esta facultad otorgada al Gobierno, se aprobó el Real Decreto 1989/1984, de 17 de octubre, que regula los «contratos temporales como medida de fomento del empleo».

La posibilidad legal de este tipo de contratos temporales es «coyuntural», en el sentido de que únicamente son posibles mientras el Gobierno (no el Parlamento) decida mantener en vigor el citado Real Decreto 1989/1984.

La Ley 22/1992 ha introducido alguna modificación en cuanto a la duración de estos contratos.

La regulación concreta de estos contratos temporales como medida de fomento del empleo es la siguiente:

a) Concepto.

Las empresas podrán celebrar contratos de trabajo de duración determinada con trabajadores desempleados que figuren inscritos en la correspondiente Oficina de Empleo para la realización de sus actividades, cualquiera que fuera la naturaleza de las mismas.

Esto significa que cualquier empresa, por cualquier motivo, puede acudir a esta forma de contratación mientras el Real Decreto 1989/1984 se halle vigente.

b) Limitaciones.

A la posibilidad tan amplia indicada anteriormente se le establecen, no obstante, algunas limitaciones:

- El trabajador contratado deberá figurar como desempleado inscrito en las Oficinas de Empleo.
- No podrán celebrarse estos contratos:
 - Si en los doce meses anteriores se hubiesen amortizado puestos de trabajo por expedientes de regulación de empleo (ERE), por despido improcedente o por extinción por causas objetivas en empresas de menos de cincuenta trabajadores [art. 52 c) del ET].
 - Si el mismo trabajador hubiese estado vinculado a la empresa por otro contrato temporal de fomento al empleo durante los doce meses anteriores, salvo que la duración de dicho contrato anterior hubiera sido inferior a tres años, en cuyo caso podrá formalizarse un nuevo contrato temporal como fomento al empleo hasta alcanzar el referido límite temporal de tres años.
 - Cuando se trate de cubrir el mismo puesto de trabajo que haya quedado vacante, dentro de los doce meses inmediatamente anteriores, por la terminación de otro contrato temporal que hubiera agotado el plazo máximo de duración legalmente prevista.

c) Contenido del contrato.

1. Duración.

La duración de estos contratos no podrá ser inferior a doce meses ni superior a tres años. El Gobierno podrá modificar esta duración en función de la evolución de la tasa de desempleo y las expectativas del crecimiento del empleo.

Cuando se hubieran concertado por un plazo inferior al máximo establecido y llegado su término no fueran denunciados por ninguna de las partes ni existiera acuerdo expreso de prórroga pero se continuara realizando la prestación laboral, los contratos se prorrogarán automáticamente hasta dicho plazo máximo.

El Real Decreto-Ley 3/1993, de 26 de febrero, ha permitido una prórroga excepcional de estos contratos.

En efecto, los contratos cuya duración máxima de tres años expire entre el día 3 de marzo de 1993 y el día 31 de diciembre de 1993, podrán ampliar su duración en un año, sin que las prórrogas -en su caso- puedan ser inferiores a seis meses.

Por su parte, el Real Decreto-Ley 18/1993 establece que los contratos temporales de fomento del empleo cuya duración máxima de tres años expire entre el 1 de enero de 1994 y el 31 de diciembre de 1994 podrán ser prorrogados por una sola vez por un plazo máximo de dieciocho meses.

2. Extinción.

Los contratos se extinguirán llegado su término previa denuncia de cualquiera de las partes; si el contrato ha tenido una duración superior a un año, la denuncia debe preavisarse con una antelación de quince días (no obstante, el empresario puede sustituir el preaviso por una indemnización equivalente a los salarios de dicho período).

A la terminación del contrato por expiración del plazo convenido, el trabajador tendrá derecho a percibir una compensación económica equivalente a doce días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año.

d) Forma del contrato.

Las empresas deberán solicitar a los trabajadores (mediante oferta genérica o nominativa) de la correspondiente Oficina de Empleo.

Adquirirán la condición de trabajadores fijos quienes no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social siempre que hubiera transcurrido un plazo igual o superior al período de prueba establecido para la actividad de que se trate, o no se hubiese observado la exigencia de forma escrita, salvo que de la propia naturaleza de la actividad se deduzca claramente su duración temporal.

Los contratos realizados deberán ser comunicados por la empresa a los representantes legales de los trabajadores en un plazo no superior a diez días a partir de la contratación.

4. Contratos formativos.

El Real Decreto-Ley 18/1993 ha supuesto una gran innovación en esta materia, habiendo modificado el anterior contrato en prácticas y sustituido el anterior contrato para la formación.

En la actualidad existen dos clases de contratos formativos:

- a) Contrato en prácticas; y
- b) Contrato de aprendizaje.

La regulación positiva de estas figuras contractuales, todavía pendiente en algunas materias de futuro desarrollo reglamentario es la siguiente:

4.1. Contrato en prácticas.

El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieran en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cuatro años inmediatamente siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con las siguientes reglas:

- a) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados.
- b) La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años, dentro de cuyos límites los convenios colectivos de ámbito sectorial podrán determinar la duración del contrato, atendiendo a las características del sector y de las prácticas a realizar.
- c) Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación.
- d) Salvo lo dispuesto en convenio colectivo, el período de prueba no podrá ser superior a un mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio, ni a dos meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado superior.
- e) La retribución del trabajador será la fijada en convenio colectivo para los trabajadores en prácticas, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 60 o al 75 por 100 durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.
- f) Si al término del contrato el trabajador se incorporase sin solución de continuidad a la empresa no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de las prácticas a efectos de antigüedad en la empresa.

4.2. Contrato de aprendizaje.

El contrato de aprendizaje tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o un puesto de trabajo cualificado y se regirá por las siguientes reglas:

- a) Se podrá celebrar con trabajadores mayores de 16 años y menores de 25 años que no tengan la titulación requerida para formalizar contrato en prácticas. No se aplicará el límite máximo de edad cuando el contrato se concierte con un trabajador minusválido.
- b) Reglamentariamente se determinará el número máximo de aprendices que las empresas puedan contratar en función de su plantilla.

- c) La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de tres años, salvo que por convenio colectivo de ámbito sectorial se fijen duraciones distintas, atendiendo a las peculiaridades del sector y de los puestos de trabajo a desempeñar.
- d) Expirada la duración máxima del contrato de aprendizaje, ningún trabajador podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa.
- e) Los tiempos dedicados a formación teórica deberán alternarse con los de trabajo efectivo, o concentrarse en los términos que se establezcan en el correspondiente convenio colectivo o, en su defecto, en el contrato de trabajo, sin que el tiempo global correspondiente a aquélla pueda ser inferior a un 15 por 100 de la jornada máxima prevista en convenio colectivo.

Cuando el aprendiz no haya finalizado la escolaridad obligatoria, la formación teórica tendrá por objeto inmediato completar dicha educación.

El trabajo efectivo que preste el trabajador en la empresa deberá estar relacionado con las tareas propias del nivel ocupacional u oficio objeto del aprendizaje.

- f) La retribución del aprendiz será la fijada en convenio colectivo, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 70, al 80 o al 90 por 100 del salario mínimo interprofesional durante, respectivamente, el primero, el segundo o el tercer año de vigencia del contrato, salvo lo que se disponga reglamentariamente en virtud del tiempo dedicado a formación teórica.
- g) La protección social del aprendiz sólo incluirá las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, asistencia sanitaria por contingencias comunes, pensiones y Fondo de Garantía Salarial.
- h) En el supuesto de incorporación del interesado a la empresa sin solución de continuidad se aplican las mismas reglas que en el contrato en prácticas.

5. Otros contratos para fomento del empleo.

El Real Decreto-Ley 18/1993 prevé que las Leyes de Presupuestos de cada año (aunque para 1994 se realizará reglamentariamente) establecerán programas que fomenten la contratación por pequeñas empresas de trabajadores perceptores de prestaciones por desempleo.

Se trata de una novedad en el ordenamiento jurídico, y se prohíbe utilizar esta modalidad contractual a determinados perceptores de prestaciones por desempleo (cónyuge, familiares, etc.).

6. Contrato de relevo.

En realidad, se trata de dos contratos a tiempo parcial de duración determinada, que ya existían en el ordenamiento jurídico español.

El Real Decreto-Ley 18/1993 los define y regula en los términos siguientes:

Asimismo, se entenderá como contrato a tiempo parcial el celebrado por el trabajador que concierte con su empresa, en las condiciones establecidas en el presente artículo, una reducción de la jornada de trabajo y de su salario del 50 por 100, cuando reúna las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social, con excepción de la edad, que habrá de ser inferior a tres años, como máximo a la exigida. Para poder realizar este contrato, la empresa concertará simultáneamente un contrato de trabajo con otro trabajador en situación de desempleo y quedará obligada a mantener cubierta, como mínimo, la jornada de trabajo sustituida hasta la fecha de jubilación prevista en el párrafo siguiente. Al contrato de trabajo por el que se sustituye la jornada dejada vacante por el trabajador que reduce su jornada se le denominará contrato de relevo.

La ejecución de contrato de trabajo a tiempo parcial a que se refiere este apartado y su retribución serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador hasta que cumpla la edad establecida con carácter general por el sistema de la Seguridad Social para causar derecho a la pensión de jubilación, extinguiéndose la relación laboral al alcanzar la referida edad.

IV. OTRAS REFORMAS LEGALES APROBADAS

El Real Decreto-Ley 18/1993, con el propósito enunciado en su Exposición de Motivos, de mejorar los servicios públicos de empleo, introduce varias modificaciones normativas en materia de colocación:

- a) Se elimina la obligación de las empresas de contratar a través del INEM.

Sin embargo, se mantiene -a efectos del necesario conocimiento del mercado de trabajo- la obligación de registrar en el INEM los contratos celebrados por escrito o de comunicar los contratos verbales en el plazo de los diez días siguientes a la contratación.

En consonancia con esta modificación, se derogan los artículos 16.1.º y 3.º del ET, 42.1.º y 44.2.º de la Ley Básica de Empleo, y 27.1.º y 2.º de la Ley de Infracciones y Sanciones (LISOS).

b) Se permite la existencia de agencias privadas de colocación sin fines lucrativos, mediante el oportuno convenio de colaboración con el INEM.

Se entiende que no existe fin lucrativo cuando la remuneración que reciban (del empresario o del trabajador) se limite exclusivamente a los gastos ocasionados por los servicios prestados.

En congruencia con ello, se derogan los artículos 16.2.º del ET, 40.2.º de la LBE y 26.3.º y 4.º de la LISOS.

c) Se permite la actividad de las empresas de trabajo temporal, aunque se remite a una regulación reglamentaria.

En este sentido, se deroga el artículo 43 del ET, y en su lugar se regula la cesión de los trabajadores en los siguientes términos:

1. La contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa sólo podrá efectuarse a través de empresas de trabajo temporal debidamente autorizadas en los términos que legalmente se establezcan.
2. Los empresarios que infrinjan lo señalado en el apartado anterior responderán solidariamente de las obligaciones contraídas con los trabajadores y con la Seguridad Social, sin perjuicio de las demás responsabilidades, incluso penales, que procedan por dichos actos.
3. Los trabajadores sometidos al tráfico prohibido tendrán derecho, a su elección, a adquirir la condición de fijos en la empresa cedente o cesionaria una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente hubieran podido fijar para el período de prueba.

En la nueva empresa sus derechos y obligaciones serán los que correspondan en condiciones ordinarias a un trabajador que preste servicios en el mismo puesto de trabajo o equivalente, si bien la antigüedad se contará desde el inicio de la cesión ilegal.

V. POSIBLES REFORMAS LEGALES FUTURAS

El Gobierno ha abordado la reforma del mercado de trabajo en varias etapas:

1.ª Real Decreto-Ley 18/1993, de 3 de diciembre.

2.ª Proyecto de Ley, que será tramitado parlamentariamente, previo informe del CES (reforma del ET).

Con todas las reservas que impone la dificultad de la reforma y el hecho de su tramitación parlamentaria, a continuación se enumeran los principales aspectos que probablemente serán abordados por la futura ley:

- a) Reforma en materia de extinción de contratos de trabajo:
 - Despidos individuales:
 - Por motivos disciplinarios.
 - Por causas económicas.
 - Despidos colectivos.
- b) Reforma en materia de jornada de trabajo.
- c) Reforma en materia de movilidad geográfica y funcional.
- d) Reforma en materia de negociación colectiva.
- e) Reforma en materia de ordenación del salario.
- f) Posible reforma en materia de contratación temporal como medida de fomento del empleo.

3.ª Proyecto de Ley de «acompañamiento» de la Ley de Presupuestos.

Actualmente se encuentra en tramitación en el Senado la denominada «Ley de Medidas Fiscales, Reforma de la Función Pública y Protección por Desempleo».

Las posibles medidas que puedan ser introducidas por esta ley, en materia de protección por desempleo, y que pueden incidir indirectamente en la reforma del mercado de trabajo son, entre otras:

- La reducción de la cuantía de la prestación por desempleo (tope mínimo = SMI, con dos pagas extras).
- Posible reducción de la duración de la prestación.
- Nuevas definiciones de la «situación legal de desempleo», que pueden referirse a los supuestos de:
 - Despido procedente.
 - Rescisión voluntaria del contrato en caso de modificación sustancial de las condiciones de trabajo.
 - Contratos fijos discontinuos.
- Exclusión del campo de protección por desempleo de algunas categorías de trabajadores, como:
 - Contratos de aprendizaje.
 - Contratos a tiempo parcial con jornada inferior a doce horas semanales o cuarenta y ocho horas mensuales.
- Obligación de los perceptores de prestaciones por desempleo de aceptar la contratación por pequeñas empresas, en los términos (programas y colectivos) fijados por el Gobierno (en 1994) o en las Leyes de Presupuestos de cada año.
- Al parecer se ha eliminado la idea de declarar incompatible la prestación por desempleo con la indemnización por la extinción del contrato de trabajo.

4.ª Otros instrumentos normativos de próxima promulgación.

Es igualmente probable que con carácter inmediato se aborden otras modificaciones, algunas por vía legal y otras por vía reglamentaria, que completarán la proyectada reforma del mercado de trabajo así como el nivel de protección social.

A título meramente indicativo, se citan algunas de las posibles reformas:

- Nuevo Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- Los correspondientes Reglamentos para su aplicación.
- Reglamentos relativos a las modalidades de contratos temporales (algunos en sustitución de los RR.DD. actualmente vigentes).

Entre las normas reglamentarias relativas a la contratación temporal de próxima aparición, cabe destacar el Real Decreto por el que se establecerá la fijación del número máximo de aprendices en función de la plantilla de las empresas. Según el borrador conocido, la escala será:

PLANTILLA	N.º MÁXIMO DE APRENDICES
1 – 5	1
6 – 10	2
11 – 25	3
26 – 50	5
51 – 100	8
101 – 250	10 (máximo, al 8% plantilla)
251 – 500	20 (máximo, al 6% plantilla)

Como fácilmente se observa de todo lo anteriormente indicado, nos encontramos en unos momentos de gran provisionalidad e incertidumbre acerca del contenido y alcance exactos de la reforma del mercado de trabajo en el ordenamiento jurídico español, que además se agrava por la inseguridad de las fuerzas parlamentarias que puedan dar su apoyo al Gobierno en sus propósitos de reforma.