



revista digital para profesionales de la enseñanza

Nº 3 - Julio 2009 | Federación de Enseñanza de CC.OO. de Andalucía | ISSN: 1989-4023 | Dep.Leg.: GR 2786-2008

Los ciento y un contratos.

Actualmente existen más de 30 contratos que regulan las relaciones entre el trabajador y el empresario. Cada contrato ha sido creado para encuadrarse en una situación distinta. En realidad, si nos vamos a la normativa laboral, solo existen dos modalidades de contrato en función de la duración: el de tiempo indefinido y el de duración determinada, y en base a la forma se distingue el escrito y el de palabra. En función de las dos clasificaciones hechas anteriormente podríamos distinguir los de jornada completa o a tiempo parcial, el contrato a domicilio, el de grupo, los formativos, relevo..., pero todos ellos deberán concertarse por escrito o de palabra en base a lo regulado en la normativa laboral y dentro de la clasificación de indefinidos o temporales.

La modalidad de contrato de duración indefinida la podríamos definir como aquella que perdura en el tiempo, sin más causas para su extinción que las tipificadas en la normativa laboral, como despidos por actitudes negligentes del trabajador, faltas de ausencia a su puesto de trabajo... es decir causas disciplinarias u objetivas reguladas en los artículos 54 y 52 del Estatuto de los Trabajadores.

La segunda modalidad de contratación en base a la duración es aquella en que la relación laboral tiene una finalización, ya sea en el tiempo o en la prestación que se realiza. En esta situación es donde nos encontramos **los Ciento y un Contratos**. Dentro de los de duración determinada, que son aquellos que tienen una limitación en el tiempo o en la prestación, figuran los de obra o servicio, eventuales por circunstancia de la producción e interinidad, entre otros. Estos últimos se crean para sustituir a colectivos protegidos, como a mujeres en periodos de descanso por maternidad, adopción, riesgo durante el embarazo... así como para sustituir a trabajadores con el derecho de excedencia por el cuidado de un familiar. Todos estos contratos, bonificados en las cuotas de Seguridad Social, fomentan una mayor integración de la vida laboral en la familiar.

También podríamos decir que los contratos formativos, por estar limitados en el tiempo, estarían dentro de esta clasificación que hemos hecho en función de la duración de contrato, es decir, de duración determinada, distinguiéndose entre los de formación para personas con estudios elementales o de la rama profesional básicos, y los de prácticas para personas con estudios superiores o medios. Nuevamente por su limitación en el tiempo o en la prestación, nos encontramos con que los de investigación se dividen en otros dos tipos de contratos, uno de duración máxima de 5 años regulado por el contrato en prácticas que se denomina "contrato para la incorporación de investigación al sistema español de ciencia y tecnología", y otro regido como el contrato de obra o servicio determinado, denominado "contrato para

la realización de un proyecto de investigación", sujeto en el tiempo a la prestación realizada.

Desde hace varias décadas la forma de formalizar la prestación de una persona con respecto a otra denominada empleador ha sufrido muchos cambios y regulaciones. Se ha pasado de una formalización verbal, en donde la realización de un servicio no entrañaba más complicaciones que el de realizar un tarea por parte del trabajador y la obligación por parte del empleador de retribuirlo periódicamente, a la situación de hoy en día, en donde se regula cada parte de esta prestación a través del contrato, convenios y demás normativa laboral, interpretando por ello un signo de desconfianza y abuso por ambas partes, en donde un tercero debe controlar las actuaciones de esas dos partes.

Hemos pasado también del contrato "para toda la vida" al contrato de unas horas, días e incluso semanas, predominando éstos últimos, hasta el caso de tener que "penalizar" de algún modo la contratación temporal inferior a siete días, excepto para los de interinidad, con un aumento en la cotización de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes hasta un 36 por ciento.

La forma de los contratos pueden ser verbales o escritos, como establece el artículo 8 del Estatuto de los trabajadores, predominando en nuestra normativa laboral los escritos. La mayoría de los contratos exigen nuestras normas que deben formalizarse por escrito, quedando libres aquellos que sean de duración determinada por tiempo inferior a cuatro semanas, es decir el de obra o servicio determinada y el eventual, siempre y cuando no se alargue en el tiempo más de cuatro semanas. El contrato indefinido ordinario también podrá formalizarse de forma verbal, pero aquellos que sean de fomento de empleo, la normativa exige que sean por escrito.

En caso que no cumplir con la exigencia de escrito, los contratos se presumirán por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza de temporalidad, redacción dada por la Ley 12/2001 de 9 de julio sobre medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento de empleo y la mejora de su calidad, una redacción que pone sobre la balanza de la justicia social el peso sobre el lado del empresario más que sobre el trabajador, encontrándonos con la posibilidad de fraudes y engaños. El trabajador en estos casos debe saber que el artículo 8 del ET en su punto cuarto establece que cualquiera de las partes podrá exigir que el contrato se formalice por escrito. Esto significa que si el empleador tiene definido tanto la prestación como la duración, debe hacérselo entender al trabajador por escrito, redactándolo en algunas de las modalidades de contratos existentes. A su vez el punto quinto del mismo artículo establece que los elementos esenciales del contrato y sus condiciones de ejecución deberán darse por escrito pasadas cuatro semanas, incluso en los casos que se hubiera formalizado un contrato por escrito y estas no figurasen.

La forma más frecuente de formalizar una relación de tipo laboral entre dos personas es a través del contrato de duración determinada por obra o servicio. Se define este por el RD 2720/1998 de 18 de Diciembre, estableciendo en su artículo 2.1 que es el que *se concierta para la realización de una obra o la prestación de un servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta*. Este contrato debe establecer muy bien la obra o servicio, es decir con precisión y claridad, sin ambigüedades.

Cuando nos referimos a “obra” debemos entenderlo no al pie de la letra como la construcción de un edificio o una carretera, sino más bien como un arrendamiento de servicios, con salario por tiempo o por destajo, con una limitación en el tiempo.

La actividad que responde en un ciclo productivo normal y permanente debe ser atendido a través de otra modalidad de contrato.

La autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa se refiere a una *existencia real, independiente e individual que impida su confusión con otros trabajos o tareas de la empresa, de forma que estén dotados de identidad cualitativa*. De ahí podemos deducir que debe ser ajena al ciclo productivo normal, pudiendo los convenios colectivos establecer los trabajos o tareas que se pudiesen contratar bajo esa modalidad. Esta posición no es muy apoyada por la doctrina, quedando el contrato por obra o servicio sujeto y entendido a la característica temporal del servicio, no a su naturaleza extraordinaria, sino cómo se comenta y se apoya a su acotación temporal objetiva.

Esta modalidad de contrato es la más practicada aun realizándose en muchos casos en fraude de ley, ya que contratar a una persona para realizar gestiones administrativas en un departamento de una empresa, podría considerarse limitado en el tiempo en caso de haber sido contratado para sustituir a alguien con el contrato suspendido (contrato de interinidad), o por excesos de producción pero en otra situación distinta a estas, se consideraría en fraude de ley al ser considerada dentro del ciclo productivo normal o permanente. Podría realizarse un contrato en prácticas, si la persona tuviera estudios universitarios o de formación profesional de grado medio o superior, siendo la duración del contrato no más de dos años y en periodos de seis meses.

El contrato por obra y servicio da pie a ser utilizado para cualquier actividad, tarea y proceso. Toda actividad empresarial permite ser entendida en términos temporales, con un principio y un final, por ejemplo una remesa, pedido, curso escolar, nuevas fases, etc., justificando su base a una contratación temporal. Otros contratos tienen mejor definida su funcionalidad, como por ejemplo el contrato de interinidad, cuyo objetivo funcional es sustituir a otra persona por el tiempo en el que esta tiene suspendido su contrato, o el eventual, cuyo objeto es atender a exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos.

También es conveniente decir que nuestro tejido productivo ayuda a este tipo de contratación. Existen tantos contratos como situaciones se nos puedan plantear en nuestras relaciones laborales, pero la utilización de los contratos de duración determinada y principalmente del contrato de obra y servicio, es a consecuencia de dos factores. El principal es que nuestro país es productor de servicios y estos están sujetos a periodos temporales, y el segundo motivo son el miedo, el coste y el desconocimiento de los regímenes disciplinarios.

Desde hace varios años se fomenta la contratación indefinida de ciertos colectivos desprotegidos, cumpliendo así con dos objetivos: reducir el coste de mano de obra, y el de ir introduciendo en el mercado laboral ciertos colectivos con dificultades sociales.

Estos programas de fomento pueden ir reduciendo el coste económico de la mano de obra en los contratos indefinidos, pero no quitan ni el miedo a ellos ni el desconocimiento. Cuando hablo de desconocimiento me refiero a que los contratos de duración indefinida pueden ser extinguidos al igual que otros contratos de duración determinada, sin costes millonarios. Me refiero con ello al régimen

disciplinario. Cualquier actividad laboral viene regulada por los convenios colectivos, ya sean éstos nacionales, autonómicos, locales o de empresa, por lo que en ellos podemos encontrar el régimen disciplinario. Una extinción de contrato, ya sea de la modalidad que sea, puede llevarse a cabo por parte del empresario por motivos disciplinarios, objetivos e incluso voluntarios.

Si trabajador incurre en alguna actitud tipificada por el régimen disciplinario podrá ser despedido. Este tipo de despido se denomina despido disciplinario, debiendo demostrar el empresario el motivo de la extinción del contrato, debiendo ser este cierto y demostrable. Además, no supone un coste económico para el empleador, más que el que pudiera suponer la actitud negligente del trabajador despedido.

Nuestros convenios establecen como causas de despido disciplinario, entre otras, el ausentarse varios días de su puesto de trabajo sin justificación ni aviso, las faltas de asistencia, actitudes negligentes en el trabajo, desobediencia, la falta de higiene, el robo, etc. Estas causas son alegadas para despidos que posteriormente son reconocidos por la propia empresa como irrelevantes o injustificadas. El despido es libre, pero no gratuito, por lo que es absurdo recurrir a alegar una causa si no es cierta.

Existen otras causas para poder rescindir una relación laboral como son las objetivas que son utilizadas en caso de problemas económicos de la empresa, por razones de reestructuración productiva, como por otras razones que establece el art. 52 del ET. Estos sí suponen un coste para la empresa pero inferior al del despido reconocido improcedente, pasando de 45 días por año de servicio a 20 días. En caso de haber sido contratado a través de la modalidad de indefinido y pertenecer a uno de los colectivos enumerados en la Disposición Adicional Primera de la Ley 12/2001 de 9 de Julio, el cálculo de la indemnización es de 33 días, en caso de alegar causas objetivas y ser declarado improcedente.

En cada reforma laboral siempre nos encontramos con la expresión “abaratarse el despido”, ya que este es excesivamente caro. Pero debemos estudiar el objetivo de la indemnización. **Sufragar una acción y una situación**, es la causa principal de la indemnización. Sufragar una acción, la del empresario, por una decisión unilateral, arbitraria e injustificada, dando como consecuencia la falta de ingresos hacia el trabajador, por lo que las cantidades percibidas son para sufragar esa falta de ingresos y coaccionar ese tipo de actitudes o decisiones unilaterales e injustificadas. Me refiero a penalizar la acción de despido injustificado, ya que en caso de extinguir el contrato por otras causas estas son inferiores o nulas (los costes). Se puede entender el despido libre, pero no ausente de penalización.

Para la penalización, la cláusula que se incorporó a los contratos de duración determinada fue la de indemnizar a los trabajadores con 8 días de salario por año de trabajo cuando se extinga su relación laboral. Más abaratado el coste de despido que esto no podría ser, y aún así, estas cantidades no son incorporadas en los finiquitos de los trabajadores al finalizar sus contratos, reduciendo así el coste del empresario. Menos mal que actualmente existen medios para que eso no ocurra, pero sigue existiendo falta de información, miedo, e incluso pena por aquellos que nos roban.

Existe la necesidad de controlar cualquier acción humana, además de regularla. Esto es a consecuencia de la falta de autocontrol y de la desconfianza que esa falta genera. La gran cantidad de contratos de duración determinada existentes en fraude de ley debería obligar que se redactase una norma para limitarlos o controlarlos.

Enumero algunos de los contratos existentes en nuestro panorama laboral.

Contratos formativos, y dentro de estos, distinguimos los **de formación y los de prácticas**, utilizados principalmente para la contratación de jóvenes recién titulados, ya sean con titulaciones universitarias o de formación profesional, o para la adquisición de formación para un oficio.

Contrato de duración determinada:

- **Obra o servicio determinado.**
- **Circunstancias de la producción.** Atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. La causa de la eventualidad debe constar con precisión y claridad, pudiendo aplicarse en otro caso la teoría del fraude de ley. No basta una remisión genérica a la norma ni tampoco una reproducción literal del mismo ni con la alusión genérica a un exceso de trabajo.
- **Interinidad**, con todas sus variantes: sustituir a trabajadores por excedencias, maternidad, riesgo durante el embarazo, violencia...
- **Trabajadores penados en instituciones penitenciarias.**
- Los de **investigación**, de los cuales unos se rigen por el de obra o servicio y otros por el de prácticas.

Contratos de relevo, interviniendo dos sujetos. El primero es el que se contrata para sustituir o complementar las horas del segundo, que se encuentra en una situación de jubilación parcial.

Contratos con personas con **discapacidad**, pudiendo ser de forma indefinida o por duración determinada. La regulación de estos contratos es igual a los descritos anteriormente, con la particularidad de que algunos están bonificados, incluso los de carácter temporal, al ser un colectivo protegido.

Contratos por **sustitución por jubilación anticipada**, que se realizan en los supuestos en los que la persona que está en edad de jubilarse, es decir, en la mayoría de los supuestos 65 años, comienza a disfrutar con antelación de su derecho, y la empresa contrata a otra persona, por el periodo que le quede hasta los 65 años.

Contrato a domicilio, este debe formalizarse por escrito, porque así lo establece la ley, y puede ser de forma indefinida o temporal. Lo que lo hace diferente es el lugar donde se realiza la prestación o el servicio.

Contratos indefinidos, bonificados o no, según las características personales del sujeto que contrata, es decir, si esta dentro de un colectivo protegido o excluido.

Dentro de todas estas modalidades, en algunas de ellas se pueden realizar a través de la "a tiempo parcial" referido a o a jornada completa.

Bibliografía:

EDICIONES FRANCIS LEFEBVRE, S.A.(2006). MEMENTO PRÁCTICO FRANCOS LEFEBVRE.Madrid: Autor.

Rodríguez Piñero M., Ojeda Avilés A., Fernández López M y Gorelli hernández. LEGISLACIÓN LABORAL. (2001). Madrid. Tecnos.

Pérez Rey J. La transformación de la contratación temporal en indefinida.(2004).Valladolid.Lex Nova.

Palabras:

Contratación
Indefinido
limitado
Tiempo
Modalidades

Resumen.

En las actualidad existe infinidad de contratos, cada uno creado para una situación concreta, menos el de obra y servicio, que hoy en día se utiliza para todo y todos.

Su ambigüedad en cuanto a determinar los supuestos para los que puede ser utilizado, la perspicacia del empleador y la falta de desconocimiento da lugar a que muchas de las relaciones laborales existentes en nuestro país son realizadas en fraude de ley.

Hemos pasado de una generación de contratos que se realizaban de palabra, en donde no existía regulación alguna, a tener la necesidad de regular todo lo que implica la prestación de servicios, y obligándose por la ley a realizarse de forma escrita. Estamos perdiendo valores morales, éticos y civiles, en donde prima nuevamente la ley de la selva.

El abaratamiento del despido, no es la solución, al igual que el alegar causas injustificadas en los despidos, ya que la indemnización cubre solo con el objetivo de sufragar mediante dinero una acción doloso de una parte, que le provoca un perjuicio a la otra, a por lo que un despido puede ser libre, pero no gratuito.