

Acuerdo interconfederal para la estabilidad del empleo: una nota técnica

PILAR VARAS*

Introducción

Nuestro ordenamiento laboral se ha visto afectado en la última década por un extraordinario proceso de flexibilización en materia de contratación. La Ley 32/84 consolida y generaliza la contratación temporal, estableciendo una extensa gama de modalidades, que permitían al empresario contratar por tiempo determinado sin más causa que su voluntad y con escasos o inexistentes costos de extinción de la relación laboral.

Efectos de esta regulación fueron una elevación de la tasa de temporalidad y un alto grado de rotación en el empleo (utilización para ocupar en múltiples ocasiones y a través de distintas modalidades contractuales el mismo puesto de trabajo) y en consecuencia un aumento de los gastos de protección social por desempleo, que provocaron medidas normativas de recorte (Leyes 22/92 y 22/93).

Por otra parte el alto grado de temporalidad, ha supuesto una progresiva descualificación de los trabajadores y una dualización de mercado, generadora de prácticas contractuales no deseables con menos retribuciones y peores condiciones laborales para el colectivo de los temporales.

La Reforma de 1994 no corrige estos efectos:

- No recupera totalmente el principio de causalidad, al conservar la habilitación legal del Gobierno para regular los contratos temporales no causales (fomento de la contratación temporal —si bien reduce su utilización a determinados colectivos—), al mantener el contrato temporal de lanzamiento de nueva actividad y descausalizar el contrato de aprendizaje.

* Jurista. Gabinete Jurídico Confederal CC.OO.

- Flexibiliza y potencia la utilización de la contratación temporal en la propia regulación normativa y a través de su disposición a la negociación colectiva.
- Legaliza las ETTs permitiendo la utilización de mano de obra no perteneciente a la plantilla, así como la contratación exclusivamente por la duración del contrato de puesta a disposición.
- Reduce de forma importante los derechos de protección social de aprendices y trabajadores a tiempo parcial.

El balance de esta situación arroja una tasa de temporalidad de un 35%, habiéndose realizado en 1996 sólo un 4,2% de contratos indefinidos y ello, computando tanto la contratación indefinida incentivada de determinados colectivos como la conversión de temporales en fijos.

A este panorama ha contribuido, una utilización incorrecta por parte de la negociación colectiva de la disponibilidad en esta materia, básicamente de la regulación del contrato eventual; cierta pasividad de la Inspección de Trabajo y una interpretación judicial muy permisiva con el encadenamiento de contratos temporales y cicatera con el reconocimiento del fraude de ley.

Los Sindicatos pretenden con el Acuerdo Interconfederal para la estabilidad del empleo mejorar esta situación, fomentando la contratación indefinida, corrigiendo la utilización de la contratación causal y eliminando la no causal, recuperando el contrato fijo discontinuo como figura específica y la finalidad formativa del contrato de aprendizaje y finalmente, ampliando los derechos de protección social para determinados colectivos.

Fomento de la contratación indefinida

La Ley 22/92 estableció subvenciones y bonificaciones en la cuota empresarial por contingencias generales de Seguridad Social para fomentar la contratación indefinida de determinados colectivos con dificultades de inserción en el mercado de trabajo, así como a la conversión de contratos de aprendizaje y prácticas en indefinidos, extendiéndose a la conversión de contratos temporales de fomento por la Ley 42/94.

La imperceptible efectividad de estas medidas queda demostrada por el escasísimo volumen de contratación indefinida que se ha producido desde su entrada en vigor.

El Acuerdo tiene como objetivo fomentar la contratación indefinida y facilitar la inserción laboral de aquellos desempleados que tienen especiales dificultades para encontrar un empleo: parados de larga duración, jóvenes de 18 a 29 años, mayores de 45 años y minusválidos (estos colectivos suponen, respectivamente, un 55%, 50% y 17% del total de parados).

Los grupos anteriormente referidos y los temporales, a la finalización de su contrato, podrán suscribir un contrato indefinido cuyo costo de extinción

por causas objetivas se establece en caso de improcedencia en 33 días de salario por año, con un tope de 24 mensualidades.

Para evitar un posible efecto de sustitución, se establece la prohibición de realizar este tipo de contratos de fomento a las empresas que, en los doce meses anteriores hayan realizado despidos por causas objetivas declarados improcedentes o hubieran procedido a un despido colectivo, para la cobertura de puestos de la misma categoría o grupo profesional y centro de trabajo.

Este contrato indefinido sólo podrá utilizarse en los próximos cuatro años, a no ser que los firmantes del acuerdo estimen conveniente su prórroga.

Recuperación de la causalidad en la contratación temporal

En primer lugar, el Acuerdo para la estabilidad del empleo elimina todo resto de contratación temporal no causal. Eliminado el contrato temporal de fomento del empleo cuya duración no puede ser inferior a 12 meses y superior a 3 años y que en virtud de la habilitación al Gobierno establecida en el art. 17.3 del ET se desarrolla todos los años en las Leyes de Acompañamiento a los Presupuestos.

Desaparece, en definitiva, la habilitación legal establecida en el Estatuto para que el Gobierno pueda utilizar la contratación temporal como medida de fomento de empleo, debiendo a partir de ahora, encauzarse a través de contratos indefinidos, en los cuales debería revertir el montante de bonificaciones destinadas a aquellos y que en la actualidad suponen alrededor del 90% de las establecidas.

Se elimina también el contrato de lanzamiento de nueva actividad, que es de duración determinada pero de carácter coyuntural o naturaleza mixta, ya que no encuentra su justificación en la naturaleza temporal del trabajo a realizar, puesto que se trata de actividades permanentes, sino que tiene como finalidad atenuar la incertidumbre o riesgo que la puesta en marcha de una nueva actividad, un nuevo producto o servicio pudiera suponer a los empresarios. Esta modalidad contractual supuso el 5% de la contratación registrada en 1996, y no reconducible a ninguna otra temporal, por lo que su desaparición deberá revertir en la creación de contratación indefinida.

En segundo lugar, se pretende corregir la utilización de la contratación causal, básicamente, estableciendo en la regulación del contrato eventual un límite a la disponibilidad por la negociación colectiva del período y duración de dicho contrato, por cuanto la práctica conyuncional ha desvirtuado en algunas ocasiones la causalidad de dicha modalidad, permitiéndose ahora su acotación en cuanto a las actividades susceptibles de esta contratación y el número de contratos que se puedan realizar respecto de la plantilla total de la empresa.

Por último, la Comisión de Seguimiento, a la vista de la evolución de los contratos temporales propondrá al Gobierno las medidas correctoras oportunas incluido un aumento de la cotización por desempleo de los contratos temporales.

Contrato de formación

Se sustituye el actual contrato de aprendizaje por el nuevo contrato para la formación, tal como se acordó en el Acuerdo de Bases sobre la política de Formación Profesional, recuperando su causa formativa, reduciendo la edad así como su duración y reservando al convenio colectivo (y no al contrato individual) la distribución y duración de la formación. También se mejora el salario cuyo referente es el Salario Mínimo Interprofesional y la protección social incluyendo las prestaciones económicas por incapacidad temporal. Por último, se sustituye la sanción específica establecida de abono de salarios en caso de incumplimiento de la formación teórica, por lo que la falta de formación, que es la causa del contrato, dará lugar a su consideración en fraude de ley.

Mejora de la protección social

Como se analizó anteriormente, la Reforma de 1994 supuso una pérdida de protección social para los trabajadores a tiempo parcial y los aprendices.

El Acuerdo Interconfederal para la estabilidad del empleo elimina la distinción entre trabajadores a tiempo parcial de menos de doce horas a la semana o cuarenta y ocho al mes, acordando su equiparación al resto de los trabajadores a tiempo parcial en cuanto al régimen general de prestaciones (reducidas en la actualidad a contingencias derivadas de accidentes de trabajo y enfermedad profesional y prestaciones por maternidad).

Asimismo se acuerda solicitar al Gobierno la puesta en marcha de las tablas de equivalencia al objeto de determinar los períodos de carencia y el cómputo de cotizaciones para los trabajadores a tiempo parcial y el estudio de la actual regulación de las prestaciones por incapacidad temporal.

Respecto de los actuales aprendices el nuevo contrato de formación incluye el derecho a las prestaciones económicas por incapacidad temporal derivadas de contingencias comunes.

Evidentemente estas medidas, que habrán de concretarse en reformas normativas, deberán acompañarse de políticas activas de empleo, de una mayor vigilancia de la Inspección de Trabajo, un cambio jurisprudencial y un ejercicio responsable de la negociación colectiva, que coadyuve al objetivo de reconducir la contratación temporal a sus cauces estrictamente causales y a fomentar la contratación indefinida.