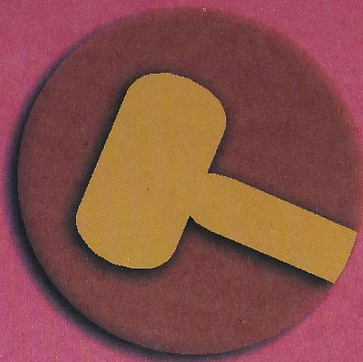


S
SHI
juridikoa



S
I
N
D
I
K
A
I
H
E
Z
I
K
E
T
A

17.

La contratación en la empresa

2ª edición
ACTUALIZADA
2002

LAB
Hezkuntza



17.

La contratación en la empresa

Programación y objetivos del módulo

Este módulo se desarrollará durante una jornada, es preciso haber leído el cuadernillo previamente, al igual que lo es participar activamente en el debate planteando las dudas, aportaciones, etc. libremente.

Metodológicamente el módulo se impartirá de la siguiente manera:

- Exposición del responsable de la impartición
- Aclaración de dudas
- División en grupos, en ningún caso mayor de 10 personas, para la discusión
- Plenario y debate general

Redacción: **Ignacio Javier de Luis Heras (Gizarte graduatua)**

Edita: **Ipar Hegoa Fundazioa**



EUSKO JAURLARITZA
JUSTIZIA, EKONOMIA, LAN
ETA GIZARTE SEGURANTZA SAIALA



GOBIERNO VASCO
DEPARTAMENTO DE JUSTICIA,
ECONOMIA, TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

MARZO 2002

17.

juridikoa

SINDIKAL HEZIKETA

La contratación en la empresa

INTRODUCCIÓN	4
1. LA FORMA DE LOS CONTRATOS	5
1.1. CONTRATO VERBAL	5
1.2. CONTRATO ESCRITO	6
2. LOS CONTRATOS, SEGÚN LA JORNADA A REALIZAR	7
2.1. CONTRATOS A JORNADA COMPLETA	7
2.2. CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL	7
3. LOS CONTRATOS, SEGÚN SU DURACIÓN	9
3.1. CONTRATOS INDEFINIDOS O FIJOS	9
3.2. CONTRATOS TEMPORALES	10
3.1.1. De duración cierta	10
3.1.2. De duración incierta	10
4. LOS CONTRATOS TEMPORALES, SEGÚN SU FINALIDAD O MOTIVO	11
4.1. SEGÚN EL OBJETO DE LA CONTRATACIÓN	11
4.1.1. Por obra o servicio determinado	11
4.1.2. Por circunstancias de la producción	11
4.1.3. Por sustitución de la persona contratada	12
4.1.4. Contrato de relevo por jubilación a tiempo parcial	12
4.2. SEGÚN CARACTERÍSTICAS DE LA PERSONA CONTRATADA	12
4.2.1. En prácticas	12
4.2.2. Para la formación (aprendizaje)	13
4.2.3. De inserción	14
4.2.4. Contrato a domicilio	15
4.2.5. Contrato de grupo	15
5. LOS PERIODOS DE PRUEBA	16
6. LA FINALIZACIÓN DEL CONTRATO	17
6.1. LA FINALIZACIÓN NORMAL / LEGAL	17
6.1.1. La comunicación de fin de contrato	17
6.1.2. La liquidación	17
6.1.3. El finiquito	18
6.2. LA FINALIZACIÓN ANORMAL / ILEGAL	18
6.2.1.- Lo primero: comprobar si el contrato ha sido legal	19
6.2.1.- Lo segundo: comprobar la legalidad del propio cese	19
7. SOBRE EL CONTROL DE LOS CONTRATOS	20
7.1. LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LAS Y LOS TRABAJADORES	20
7.2. LAS OBLIGACIONES DE LAS EMPRESAS	21
7.3. SANCIONES A LAS EMPRESAS	21
8. SOBRE EL CONTROL DE SUBCONTRATAS	22

Podemos decir que hay tres fases en la relación laboral: primero el ingreso, segundo el desarrollo y tercero el cese.

Primero, en el ingreso: el capital busca contratar "al mejor y más barato"; para ello, se plantea a las y los políticos la (su) necesidad de abaratar los costes laborales, aprobando modelos de contratación subvencionados (ayudas a fondo perdido,...) o que, directamente, escamoteen la regulación de los convenios (se fija un porcentaje sobre las tablas salariales de los convenios, etc.), o exentos/rebajados de impuestos (sin cuotas o cuotas reducidas de seguridad social, exenciones fiscales,...), se invierten ingentes cantidades en formación, se utiliza cada vez más la subcontratación como instrumento para aplicar convenios distintos y más baratos,... Las consecuencias para las trabajadoras y trabajadores: mismo trabajo pero distinto salario, mismo trabajo pero prestaciones sociales distintas, división y competitividad entre la clase trabajadora, distorsión de la actividad sindical...

Segundo, durante el desarrollo de la relación laboral: el capital busca que se trabaje "cuando se mande, lo que se mande y como se mande"; para ello se plantea a las y los políticos la (su) necesidad de que nos adaptemos "a los ritmos y desarrollo objetivo del proceso productivo", aprobando normas que faciliten los cambios de horarios, la movilidad funcional y geográfica, la sacrosanta flexibilidad,... Consecuencias: la persona se convierte en una mera máquina/mercancía más; no se adapta el trabajo a la persona, sino la persona al trabajo; casi 1/3 de nuestra vida trabajamos, casi otros 2/3 lo dedicamos a reproducir y reparar nuestra capacidad de trabajo (dormir, comer, formarnos,...) y el poco resto que queda ... intentamos realizarnos como personas (el famoso "tiempo libre", verdadero "tiempo de libertad").

Tercero, en el cese: el capital busca como loco el "cese libre y gratuito" (ahora ya es libre, pero todavía no es gratis); para ello se plantea a las y los políticos la (su) necesidad de adaptar la plantilla "a los flujos, ventas, pedidos,... evolución del mercado", aprobando normas que permitan prescindir de trabajadoras y trabajadores lo más barato posible y con las menos complicaciones y obstáculos posibles. Consecuencia: nos desaparecen los ingresos por trabajar, que no se sustituyen por prestaciones sociales (desempleo, salarios sociales,...) pues éstas salen de los impuestos y los impuestos hay que dedicarlos a otras cosas "más constructivas" (subvenciones a empresas, ertzaintza, faraónicas e innecesarias obras públicas, pagar a la banca los intereses de Lemoiz, retribuir suficientemente a políticos/as y quienes les asesoran...), ya que -como se sabe- hay que reducir el déficit público. La inestabilidad y no garantía de continuidad provoca directamente sumisión, obediencia y abandono de las propias necesidades personales y colectivas, ante el miedo a perder lo poco que se tiene.

Como vemos y experimentamos, a través de toda la relación laboral (el ingreso, su desarrollo y su finalización) la autoridad, la disciplina y el orden se interiorizan y, con el transcurso de los años, se moldean personalidad y comportamientos lográndose -¡¡por fin!!- ciudadanas y ciudadanos modelo.

En este cuadernillo vamos a ver esa primera fase: la del ingreso en la empresa. Este ingreso se produce mediante lo que se llama "la contratación" y vamos a ver sus aspectos legales, tipos, modalidades, qué hacer ante los problemas, etc.

1.- La forma de los

contratos

El contrato de trabajo puede ser escrito o verbal. En todo caso, sea verbal o escrito, si el contrato dura más de 4 semanas la empresa tiene la obligación de informar por escrito acerca de las tareas a hacer, condiciones de trabajo, jornada, etc... y demás aspectos que no estuvieran claros.

1.1.- El contrato verbal

La no existencia de un contrato por escrito no es igual a la no existencia de un contrato real de trabajo, de una relación laboral. Es más: cuando no existe contrato escrito, la legislación establece -como regla ordinaria y habitual- que la relación laboral es de carácter indefinido y a jornada completa.

Así pues, cuando una persona está trabajando sin contrato escrito, hay que dar por hecho que estamos ante una relación laboral indefinida (salvo raras excepciones). El caso más común es el de las personas que llevan muchos años trabajando en la misma empresa: la mayoría no tienen "contrato", escrito.

El no tener contrato escrito no implica, de ninguna manera, que no haya normas o leyes que lo regulen: se aplica el mismo convenio y resto de normas (Estatuto de los Trabajadores, Ley de Seguridad Social, etc.) y en las mismas condiciones que a quien tie-

ne el contrato por escrito. Entre otras cosas, por tanto, también hay obligación de cotizar a la Seguridad Social, de facilitar nóminas, etc.,...

En todo caso, lo que sí hay que tener SIEMPRE en cuenta es que HAY QUE ACUMULAR Y GUARDAR PRUEBAS DE QUE SE ESTÁ TRABAJANDO (facturas o albaranes firmados, justificantes de lo que sea, testigos, recibos o fotocopias de talones nominativos o al portador). En estos casos, lo importante es DEMOSTRAR que se ha estado trabajando (no simplemente "decir"), desde cuándo, cuántas horas, etc. La legislación, no obstante, da el derecho a exigir que el contrato verbal se formalice por escrito, haciendo constar, evidentemente, la fecha real de inicio y demás circunstancias laborales (tareas y categoría, retribuciones,...).

Igualmente, cuando a esa persona sin contrato escrito la despidan, hay que DEMOSTRAR QUE HA SIDO DESPEDIDA, pues las empresas niegan tanto que han sido contratadas verbalmente como que han estado trabajando y, también, niegan el que hubieran sido despedidas. Para ello, hay que exigir que den el cese por escrito (y se firma sólo el "recibo") o bien llevar inmediatamente testigos que oigan cómo se cesa a la persona despedida, y no marcharse del trabajo sin alguna de esas dos pruebas (o el escrito de cese o testigos).

1.2.- El contrato escrito

Es importante tener un papel que demuestre que una persona ha sido contratada, PERO ELLO NO ES GARANTÍA DE QUE LA EMPRESA ESTÉ CUMPLIENDO CON LA LEGALIDAD VIGENTE.

El hecho de firmar un contrato que pudiera contener cláusulas perjudiciales no implica ni que deban cumplirse ni que quien firma las consienta. Lo normal, por tanto, es firmar el contrato "ponga lo que ponga": si en él hubiera algo ilegal, más tarde se podrá reclamar en contra.

No es raro (mucho más en los contratos temporales) el hecho de que el propio contrato sea ilegal: ésto es lo primero que hay que comprobar. El contrato está sujeto a determinadas normas, no pudiendo contener cláusulas (salario, categoría, horario,...) inferiores ni perjudiciales respecto de las que consten en la legislación y/o el convenio de aplicación.

Un caso bastante más habitual de lo que nos imaginamos es el de la firma en blanco de papeles, en el momento del ingreso. No pocas veces no se nos deja ni leer el contrato; la mayoría de ellas ni se nos facilita copia. Pero es ya inaudito que se nos "sugiera" firmar papeles en blanco o sin rellenar fecha y otros datos, con la evidente finalidad de, más tarde, poder plantearnos supuestas bajas voluntarias o renunciadas a derechos y tanto por las señoras y señores asesores legales como por los empresarios y empresarias. Conviene en estos casos dejar constancia ante notario (acta notarial de manifestaciones) inmediatamente después de que ocurra y, si fuera posible, mejor antes de firmar, para poder utilizar el acta cuando la empresa intente hacer valer tales engaños.

Es obligatorio que sean por escrito los contratos formativos (el de prácticas y el de formación o aprendizaje), todos los que se hagan por tiempo parcial (incluidos los fijos discontinuos y el de relevo), los nuevos contratos para el fomento de la contratación indefinida, los contratos por obra, los contratos de trabajo a domicilio, los de inserción y todos los contratos por sustitución y acumulación de tareas que duren más de 4 semanas. Si no se hace por escrito se presume que son a jornada completa y por tiempo indefinido, salvo que la empresa pueda demostrar su naturaleza temporal o su carácter a tiempo parcial. (artículo 8º.2 del ET).

2.- Los contratos según la jornada

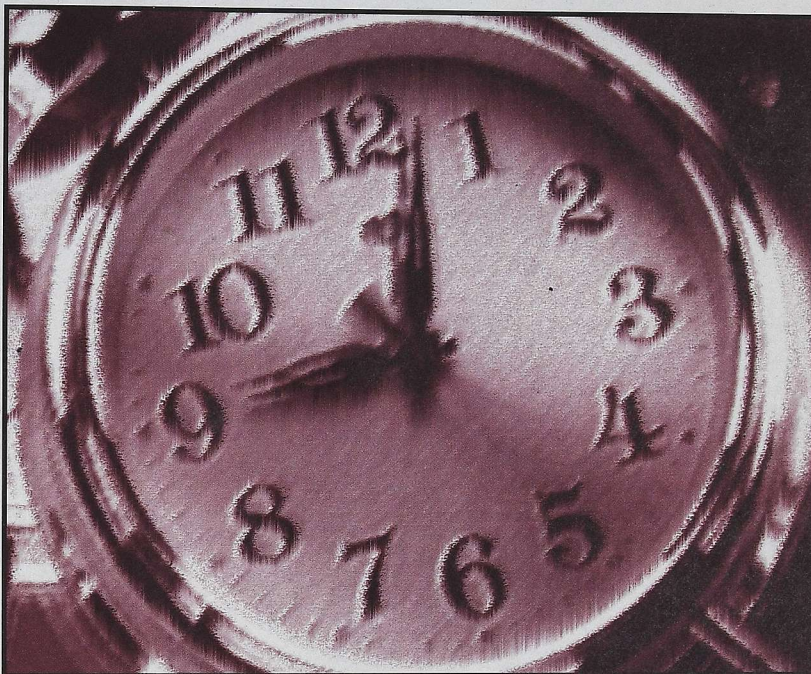
2.1.- El contrato a jornada completa

Existe este contrato o relación laboral cuando se está trabajando la jornada habitual establecida en convenio y/o empresa, ni más que ella (sería trabajar horas extras) ni menos que ella (sería estar a jornada reducida y, normalmente, cobrando en proporción).

2.2.- Los contratos a tiempo parcial

Se entiende que existe contrato a tiempo parcial cuando se trabaja cualquier número de horas al día, a la semana, al mes o al año en cantidad inferior a la jornada de una persona a tiempo completo de la misma empresa o centro de trabajo.

Dadas las especiales características y la importancia que está ya cobrando el trabajo a tiempo parcial, hemos preparado otro material de formación específico, dedicado exclusivamente al trabajo a tiempo parcial.



3.- Los contratos **según** su **duración**



3.1.- Contratos indefinidos o fijos

3.1.1.- Modalidades de contratos indefinidos

Tras la reforma de mayo de 1997 (Real Decreto Ley 8/97 de 16 de mayo, BOE de 17-5-1997 nº 118), hay dos "categorías" o contratos de relación laboral indefinida: los habituales que hemos conocido hasta ahora y los que pueda haber a partir de ese 17 de mayo de 1997 y que expresamente se suscriban bajo la modalidad denominada "contrato para el fomento de la contratación indefinida".

A.- Modalidad de fomento de la contratación indefinida:

a) Requisitos para ser contratadas o contratados:

- Personas desempleadas entre 18 y 25 años o mayores de 45 años.
- Parados y paradas de larga duración que lleven más de un año inscritos como demandantes de empleo.
- Personas minusválidas desempleadas.
- Eventuales con cualquier tipo de contratación temporal existentes a la fecha de 17-5-97 o que se realicen hasta el 16-5-98 (un año). Pasado ese año, se articulará a través de la negociación colectiva.

b) Requisitos de las empresas para contratar:

- No haber sido declarados como improcedentes despidos por causas objetivas realizados o no haber procedido a realizar un despido colectivo durante los doce meses anteriores a la celebración del contrato.

- Esta limitación sólo afecta a los ceses posteriores a 17-5-97 y cuando se trate de cubrir los puestos vacantes de la misma categoría o grupo profesional que las personas afectadas por tales ceses y para el mismo centro o centros de trabajo.

- La limitación no se aplicará cuando la contratación bajo esta modalidad se hubiera acordado durante el periodo de consultas de un despido colectivo.

c) Se deben celebrar siempre por escrito, en el modelo oficial y tienen las mismas características que cualquier relación laboral indefinida, salvo las excepciones ya comentadas.

d) Si estos contratos se extinguen por causas objetivas (art. 52 del ET: ineptitud, falta de adaptación, causas económicas-productivas-tecnológicas-organizativas y por absentismo) y tal extinción fuera declarada improcedente por sentencia judicial, sólo se tiene derecho a una indemnización de 33 días por año de servicio y hasta un tope de 24 mensualidades. Por supuesto, si la extinción por causas objetivas no se reclama o se reclama y no se gana, la indemnización es la normal de 20 días por año con el tope de 12 mensualidades.

Esta modalidad está regulada en el RDL 8/97 de 16-5 (BOE nº 118 de 17-5-97) y en el RDL 5/2001 en su artículo 8º y Disposición transitoria 1ª.

B.- Todo el resto de relación o contrato laboral indefinido se sigue regulando por el ET, igual que antes.

3.2.- Contratos temporales

3.2.1.- Contratos temporales de duración cierta

Son aquellos contratos en los que se determina con exactitud la fecha de cese, que la sabemos desde que entramos a trabajar, aunque luego la puedan prorrogar hasta otra nueva y exacta fecha.

Los más típicos son: los contratos formativos, los de relevo, los de acumulación de tareas y los de inserción. Un poco más adelante, al hablar de las causas del contrato temporal, los veremos con más detalle.

3.2.2.- Contratos temporales de duración incierta

Son aquellos contratos en los que su fecha de finalización depende del cumplimiento de una condición expresamente señalada en el contrato y que no se sabe a ciencia cierta cuándo será tal finalización en el momento de suscribir el contrato.

Los más típicos son los contratos por obra (hasta que finalice la obra) y algunos de sustitución (hasta que la persona sustituida coja el alta o se reincorpore).

Si se cumple la condición y se sigue trabajando, la relación laboral se convierte en indefinida, conservándose la antigüedad.

4.- Los contratos temporales

según sus causas

Los contratos temporales se pueden clasificar según sus causas o motivos de la siguiente manera:

- según el objeto de la contratación:
 - contrato por obra o servicio determinado
 - contrato por acumulación de tareas o circunstancias de la producción
 - contrato por sustitución de trabajadoras y trabajadores.
 - contrato de relevo por jubilación a tiempo parcial
- según las características de la persona contratada:
 - contrato en prácticas
 - contrato para la formación
 - contrato de inserción
 - contrato a domicilio
 - contrato en grupo

4.1.- Según el objeto de la contratación

4.1.1.- Por obra o servicio determinado:

Habrà de tratarse de obras o servicios con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa, con una duración incierta en un principio. En los convenios (sectoriales y de empresa) se deberían concretar e identificar qué trabajos o tareas pueden cubrirse.

El contrato habrá de ser siempre por escrito si la duración prevista es superior a

cuatro semanas y en él ha de hacerse constar clara y concretamente la obra o servicio del que se trate.

Cuando el contrato se prolongue por más de un año, la empresa debe notificar su finalización con un mínimo de 15 días de antelación y, caso de no cumplirlo, deberá indemnizarse al trabajador o trabajadora con una cantidad equivalente a la retribución total del plazo incumplido.

A la finalización del contrato, se tiene derecho a percibir una indemnización económica de, como mínimo, 8 (ocho) días de salario por cada año de servicio, mejorable por convenio. Esta indemnización es aplicable sólo a los contratos suscritos con posterioridad al 05-03-2001. (et artículo 49º.1.c).

Està regulado en el art. 15º.1.a, del estatuto de los trabajadores y en el real decreto 2720/98 en su artículo 2º.

4.1.2.- Por acumulación de tareas:

Se permiten para atender exigencias especiales, como la acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún en la actividad normal de la empresa; debe de haber un aumento del trabajo a realizar, que exige un incremento de la plantilla. En el contrato ha de constar con precisión y clari-

dad la causa que lo justifica. Es decir, que no es utilizable para cubrir necesidades de carácter permanente, tanto continuas como cíclicas.

Salvo que el convenio que sea aplicable diga otra cosa, la duración máxima es de seis meses, dentro de un período de 12 meses a partir del comienzo de la contratación. Se puede prorrogar hasta alcanzar ese máximo de seis meses si se hizo por menos tiempo.

En convenio colectivo estatal sectorial o, sólo en su defecto, otro sectorial de ámbito inferior podrá modificarse la duración máxima y el período, qué actividades y criterios de proporcionalidad respecto de la plantilla. El período de referencia de 12 meses se puede ampliar hasta 18 meses y la duración del contrato hasta las 3/4 partes del mismo, con el límite máximo de 12 meses. Importante comprobar cómo UGT-CCOO buscan consolidar el ámbito estatal de negociación por encima de las mayorías reales sindicales de Hego Euskal Herria.

A la finalización del contrato, se tiene derecho a percibir una indemnización económica de, como mínimo, 8 (ocho) días de salario por cada año de servicio, mejorable por convenio. Esta indemnización es aplicable sólo a los contratos suscritos con posterioridad al 05-03-2001. (et artículo 49º.1.c).

Está regulado en el art. 15.1.b, del estatuto de los trabajadores y en el real decreto 2720/98 en su artículo 3°.

4.1.3.- Por sustitución de la persona contratada:

También llamado "de interinidad", se hacen para sustituir a quienes se encuentran en las siguientes situaciones: I.T. y maternidad, la mili, cárcel sin sentencia condenatoria, excedencia forzosa, excedencia por cuidado de hijos e hijas, sancionadas/os,... En general, cuando la persona a sustituir tenga derecho a reserva de puesto de trabajo. La legislación lo permite también para cubrir un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva.

Ha de constar en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución, indicando expresamente si el puesto de trabajo es el de la persona sustituida o el de otra que pasa a ocupar el puesto de la sustituida.

Su duración se extiende hasta la reincorporación de la trabajadora o trabajador sustituido o hasta la fecha en que, debiendo reincorporarse, no lo haga o hasta la fecha en que se conozca la imposibilidad de su reincorporación (fallecimiento, declaración por la S.S. de una invalidez, etc.). Caso de que, a pesar de ello, la persona contratada continuase prestando sus servicios, el contrato se considera indefinido. La fecha concreta de su finalización deberá establecerse en el contrato, caso de conocerse (excedencias, sanciones...).

Está regulado en el art. 15.1.c, del estatuto de los trabajadores y en el real decreto 2720/98 en su artículo 4°.

El contrato de sustitución por jubilación especial es una modalidad del contrato de sustitución o interinaje y se da cuando la persona sustituida se jubila teniendo 64 años y en las mismas condiciones que si tuviera 65, situación que la legislación permite cuando se haya pactado en convenio dicha jubilación y su sustitución simultánea por otra persona. No confundir con el contrato de relevo, a tiempo parcial.

La duración mínima será de un año, debiendo hacerse constar el nombre de la persona sustituida.

Está regulado en el real decreto 1194/85 de 17-8 (BOE de 20-7-85).

A la finalización de cualquier contrato de sustitución, no se tiene derecho a percibir indemnización económica alguna, salvo que la propia finalización sea ilegal en sí misma o bien se pacte en convenio.

4.1.4.- Contrato de relevo a tiempo parcial por jubilación parcial

Es el contrato que puede hacer una empresa con una persona que va a sustituir a otra, la cual va a acceder a la jubilación parcial mediante acuerdo con la misma empresa, siempre que reúna los requisitos para jubilarse, salvo la edad (esta puede ser inferior hasta en cinco años como máximo a la exigida, pero también la edad puede ser superior a los 65 años, pues ya no hay tope de edad para estar en activo) y la reducción sea entre un mínimo del 25% y un máximo de un 85% de la jornada habitual.

La jornada de la persona contratada a relevo ha de ser, al menos, del mismo porcen-

taje que la reducción de jornada de la persona a sustituir. No obstante, la legislación permite que ambas personas coincidan en el mismo puesto de trabajo y en el mismo horario, que ostenten distinta categoría profesional, etc. Si bien, estos extremos se pueden pactar en convenio para que realmente la nueva persona contratada complete a quien sustituye y no se utilice esta modalidad de contratación injustificadamente.

La persona a contratar puede ser tanto demandante de empleo (parada) como también personal que ya se encuentre en la empresa con cualquier modalidad de contrato temporal.

La duración del contrato para quien entra en la empresa debe ser como mínimo igual al tiempo que le falte a la persona sustituida para alcanzar la edad establecida de jubilación.

Está regulado en el art. 12 del ET y en el RD 1991/84 de 31-10 (BOE 9-11-84).

Tenemos que recordar que en el ámbito de la CAPV (no en Navarra), existe también el contrato de relevo según el acuerdo interconfederal del C.R.L. (Consejo de Relaciones Laborales). En el de la CAPV se establece que el nuevo personal contratado sea de carácter indefinido y a jornada completa, no sólo hasta el momento en que se jubile el personal sustituido.

4.2.- Según las características de la persona contratada

4.2.1.- Contrato de trabajo en prácticas:

Requisitos de la persona a contratar: haber terminado los estudios requeridos

para el ejercicio de una profesión, dentro de los cuatro años siguientes a la finalización de tales estudios, teniendo en cuenta que el servicio militar o prestación sustitutoria interrumpe dicho cómputo. La persona a contratar debe poseer titulación universitaria o formación profesional de grado medio o superior. La misma persona no puede ser contratada con esta misma modalidad ni en la misma ni en otra empresa por más de dos años a causa de los mismos estudios.

El puesto de trabajo debe facilitar la obtención de práctica profesional relacionada con los estudios realizados.

La retribución se debiera fijar en convenio colectivo y, en su defecto, no puede ser inferior al 60 ó 75% durante el primero o segundo año, respecto de lo que establezca el convenio para quien desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo. Si, además, el contrato fuera también a tiempo parcial, la retribución será proporcional a la jornada.

Su duración mínima es de seis meses y la máxima de dos años.

A la finalización del contrato, no se tiene derecho a percibir indemnización económica alguna, salvo que la propia finalización fuera ilegal en sí misma o bien se pacte en convenio.

Si tras finalizar el contrato se sigue trabajando, se computa como antigüedad.

Está regulado en el art. 11.1 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 488/98.

4.2.2.- Contrato de trabajo para la formación (aprendizaje):

Requisitos de la persona a contratar: mayor de 16 años y menores de 21 (salvo minusválidas; extranjeras con menos de 2 años de vigencia del permiso de trabajo o bien que tengan acreditada formación y experiencia necesaria; desempleadas con más de tres años de inactividad y desempleadas en situación de exclusión social) en el momento de la firma del contrato; no tener la titulación requerida para hacer contrato en prácticas, y no haber realizado el trabajo objeto del contrato con anterioridad durante más de 12 meses en la misma empresa. Este contrato no podrá ser nunca a tiempo parcial.

Tiempo para formación teórica: no menor al 15% de la jornada, aunque puede no existir si se certifica haber realizado cursos adecuados al puesto de trabajo y profesión objeto del contrato; la formación ha de estar relacionada con el puesto o trabajo a desempeñar tiene que haber un tutor, tutora o responsable del aprendiz (salvo pacto en convenio y justificadamente, un tutor no puede tener asignado más de tres personas).

El objeto del contrato deber ser para adquirir los conocimientos prácticos necesarios para desempeñar un oficio o puesto de trabajo cualificado, expresamente definidos como tales en el correspondiente sistema de clasificación profesional aplicable a la empresa. Las ETTs no pueden utilizar este tipo de contratación para ser puestas a disposición de empresas usuarias. Mediante la negociación colectiva se deberían acordar los concretos puestos de trabajo objeto del contrato, así

como el número de contratos de este tipo en función del tamaño de la plantilla y, en su defecto, se aplicaría la siguiente escala (para determinar el tamaño de la plantilla se computa la totalidad menos los contratos para la formación):

Plantilla	Número máximo de contratos
Hasta 5	1
De 6 a 10	2
De 11 a 25	3
De 26 a 40	4
De 41 a 50	5
De 51 a 100	8
De 101 a 250	El 8% (10)
De 251 a 500	El 6% (20)
Más de 500	El 4% (30)

Su duración mínima es de seis meses y la máxima de dos años (la máxima podrá ampliarse a tres años mediante negociación colectiva en ámbito sectorial estatal y, sólo si ésta no existe, en sectorial de ámbito inferior). Agotada la duración máxima, ninguna empresa podrá celebrar con la misma persona otro contrato de esta modalidad. A la finalización del contrato, el empresario o empresaria debe entregar certificado (duración del contrato, nivel de formación práctica adquirida, etc.). Si a su terminación se siguiera trabajando, la duración del contrato para la formación se computaría a efectos de antigüedad.

La retribución será la fijada en convenio, sin que pueda ser nunca inferior al salario mínimo interprofesional. Esta retribución corresponde sólo a las horas trabajadas y no al resto, por lo que si se acredita formación suficiente y no se utiliza el tiempo de formación, la retribución se incrementa proporcionalmente. Recordemos que este tipo de contrato no puede ser nunca a tiempo parcial.

Esta modalidad de contratación sigue sin causar derecho al desempleo (sí a la I.T. tanto por enfermedad como por accidente, maternidad, pensiones, fogasa, etc.).

A la finalización del contrato, no se tiene derecho a percibir indemnización económica alguna, salvo que la propia finalización sea ilegal en sí misma o bien se pacte en convenio.

Está regulado en el art. 11.2 del Estatuto de los Trabajadores, RD 488/98, RD 797/95, Orden Ministerial de 14-07-98 y resolución de 26-10-98.

4.2.3.- Contrato de inserción

Es el contrato que se puede hacer entre una persona desempleada (inscrita en el INEM) y una administración pública o entidad sin ánimo de lucro para realizar obras o servicios de interés general o social, con el fin de facilitar experiencia laboral de la persona desempleada. Es de prever que sean las administraciones locales y entidades sin ánimo de lucro de tipo local quienes utilicen masivamente esta modalidad, por lo que las correspondientes secciones sindicales, delegadas y delegados y afiliación de los ayuntamientos y diputaciones han de prestar atención y hacer seguimiento. No es descabellado pensar que a través de este tipo de contrataciones van a resultar muy afectadas las plantillas, su dimensionamiento, la ocupación de vacantes, las oposiciones, ... Hay que dar por supuesto también que es ilegal intentar utilizar empresas de trabajo temporal para instrumentar este tipo de contratos, ya que no son entidades sin ánimo de lucro.

Las obras o servicios de interés general que pueden justificar esta modalidad son los programas denominados de "ocupabilidad" regulados hoy por hoy en las órdenes ministeriales de 19-12-1997 y de 26-10-1998. Se supone que se pretende cumplir con las orientaciones que establece la CEE (sólo Grecia y Portugal superan al Estado Español en porcentaje de familias afectadas por serias situaciones de extrema pobreza o exclusión).

Las personas contratadas bajo esta modalidad no pueden volver a ser contratadas con la misma modalidad hasta transcurrir tres años desde la finalización anterior, siempre y cuando lo haya estado durante un período superior a nueve meses en los últimos tres años.

Las condiciones laborales no están expresamente reguladas, pues la ley recoge "lo que acuerden las partes, sin que puedan ser inferiores a lo que pueda establecer el convenio aplicable para esos expresos contratos de inserción" (a esta fecha, no conocemos ningún convenio que regule algo sobre el contrato de inserción). Así pues, aún no está concretada su duración (ni máxima ni mínima), ni si puede ser objeto de prórroga, ni su regulación retributiva. En

ausencia de norma expresa (convenio, nueva legislación a partir del 01-01-2002...) se ha de aplicar el E.T. como mínimo, aunque habrá que plantear claramente que se han de aplicar las condiciones de trabajo existentes en la administración o entidad que contrata.

A la finalización del contrato (preaviso de 15 días si el contrato ya tiene más de un año), no se tiene derecho a percibir indemnización económica alguna, salvo que la propia finalización fuera ilegal en sí misma o bien se pacte expresamente en convenio.

Está regulado en el artículo 15.1.d y en la disposición adicional decimosexta del Estatuto de los Trabajadores, así como en las ya citadas órdenes ministeriales de 19-12-1997 y de 26-10-1998.

4.2.4.- Contrato a domicilio:

Es una modalidad poco frecuente todavía, cuya característica principal consiste en que el trabajo se realiza en el domicilio de la persona o en cualquier lugar a su elección, sin vigilancia directa. En el contrato tiene que constar el lugar, el cual está sometido a la misma normativa de seguridad y salud laboral que cualquier otro centro de trabajo.

La empresa debe facilitar documentos de control de la actividad, de las materias primas entregadas, etc.

La retribución es la misma que la de cualquier otra trabajadora o trabajador de la empresa o sector, cotizan y tienen las mismas prestaciones. También pueden participar en las elecciones sindicales, como el resto.

Está regulado en el art. 13 del ET.

4.2.5.- Contrato de grupo:

También es una modalidad poco frecuente, cuya característica principal consiste en que el contrato se concierda con un grupo de personas como tal grupo. El jefe o jefa de grupo ostenta la representación ante el empresario.

Está regulado en el art. 10 del ET.

5.- Los períodos de prueba



Se entiende por período de prueba los días o meses, contados a partir de la fecha de ingreso real, durante los cuales la empresa te puede cesar sin más justificación (por no superar el período de prueba), sin necesidad de previo aviso.

Tanto los contratos indefinidos como todos los tipos de los temporales están sometidos a la normativa existente sobre periodos de prueba. Su duración puede figurar en los convenios colectivos y,

caso de no figurar en ellos, se aplica el art. 14º del Estatuto de los Trabajadores (6 meses para técnicos titulados y 2 para el resto) y lo que ponga en el contrato no puede empeorar lo establecido en convenio o en el ET. El período de prueba cuenta para la antigüedad.

Es nula la cláusula de período de prueba cuando con anterioridad se haya desempeñado el mismo trabajo, cualquiera que haya sido la modalidad de contratación. Si eso ocurriera, el cese por fin de período de prueba puede ser impugnado y, caso de sentencia favorable, se declararía el cese como improcedente, con derecho a la indemnización correspondiente.

Durante el período de prueba se deberá cotizar a la S.S. y abonar la retribución y liquidación que corresponda al tiempo trabajado.

Quien perdiera el empleo por no superar el período de prueba sólo tendrá derecho a reanudar las prestaciones o subsidio de desempleo -o solicitar nuevas prestaciones o subsidio- en el caso de que el inmediato cese anterior se hubiera producido por causa no imputable a la trabajadora o trabajador.

6.- La financiación

del contrato

Sobre todo en los contratos temporales, hay que controlar bien si el cese es ajustado a la ley o no (aparte de las actuaciones sindicales que siempre deberíamos poner en marcha, pues sea o no sea ajustado a la ley quedarse sin currélo es normalmente bastante grave).

Así pues, la finalización del contrato o cese en la empresa puede ser normal (ajustado a la ley) o anormal (ilegal):

6.1.- La finalización normal/legal

Vamos a llamar así a los ceses que reúnen los requisitos establecidos legalmente, de tal manera que, si el cese fuera correcto, no podrá reclamarse como despido. Otra cosa distinta es que puedan reclamarse derechos anteriores al mismo cese y que queden pendientes (cantidades no abonadas aún, vacaciones no disfrutadas, incorrecta clasificación profesional,...).

Se puede exigir que en todos los trámites de los ceses (comunicación de cese, liquidación, firma de finiquito,...) esté presente una persona que sea representante sindical o del comité.

6.1.1.- Comunicación de fin de contrato:

Todo cese o fin de contrato (despido, fin contrato temporal, etc.) debe comunicarse por escrito. Siempre que el cese no sea comunicado por escrito hay que asesorarse de inmediato, pues sólo hay un plazo de 20 días, si es que hubiera que reclamar. La mera recepción, firma o "recibí" de comunicación escrita no significa estar de acuerdo con el cese, sino solamente que nos damos por enteradas/os. Como medida de precaución y seguridad, conviene escribir de nuestro propio puño y letra la palabra "recibí" y la fecha exacta en que así lo recibimos, junto a nuestra firma: así evitaremos consecuencias desagradables e imprevistas, en caso de la menor duda o vacilación.

Junto con la comunicación del cese, la empresa está obligada a facilitar la propuesta de liquidación, para que se pueda consultar, previamente a su cobro y firma.

En caso de que no se facilite comunicación escrita, el cese hay que considerarlo como irregular, como ilegal, en principio.

Recomendamos, en cualquier caso, la consulta a las delegadas, delegados o miembros del comité de empresa, tanto para seguridad como para que se enteren de los ceses y sus causas y poder abrir procesos de lucha sindical, que es lo único que puede lograr la readmisión efectiva.

6.1.2.- Liquidación:

No hay que confundir la liquidación con la "indemnización" y tampoco con el "finiquito". La liquidación se refiere a las cantidades que corresponden en razón al tiempo trabajado y que aún no han sido abonadas; la indemnización, sin embargo, se refiere sólo a la cantidad que pudiera corresponder -porque así se señala específicamente en alguna normativa- en razón del propio cese (en despidos y en casi todos los contratos temporales) y es una de las partes o conceptos de la liquidación, siempre y cuando el cese sea correcto, legal, normal.

Los conceptos que se incluyen en la liquidación son:

* la retribución correspondiente a los días del mes en curso y que no hayan sido abonados aún.

* la parte proporcional de las pagas ex-

tras que aún no han llegado a su término (si me voy el 30 de noviembre, 5/6 de la paga de navidad, por ejemplo).

* la parte proporcional de las vacaciones aún no disfrutadas (1/11 por cada mes de permanencia en la empresa), teniendo siempre en cuenta que a las vacaciones se tendrá derecho siempre que se disfruten o reclamen dentro del año natural en curso (del 1 de enero al 31 de diciembre).

* cualquier otro tipo de deudas pendiente de pago (horas extras, atrasos, etc.).

* la indemnización propiamente dicha, cuando se tenga a derecho a ella y el cese haya sido correcto.

En caso de duda sobre la exactitud de la liquidación, se podrá añadir antes de la firma "salvo error u omisión" y percibir la cantidad ofrecida por la empresa. Si tenemos la seguridad de que la liquidación no es la correcta o hay dudas de que se ofrece menos de lo que corresponde, se añadirá "no conforme" y se cobrará lo ofrecido. En ambos casos, la empresa va a tener la seguridad absoluta -porque está estampada nuestra firma- de que jamás vamos a poder volver a reclamar lo que ya está abonado; y nosotros/as no tendremos necesidad alguna de esperar a cobrar lo que ya se nos da.

6.1.3.- El finiquito:

Es una expresión o cláusula que suele venir en el mismo escrito o papel en que consta la liquidación ("liquidación por finiquito" o "finiquito" simplemente). Es lo mismo que cuando la empresa hace constar que "con el percibo de

x euros, el trabajador se da por saldado, sin nada que reclamar." o frases similares.

Caso de firmarse cualquier documento con dichas o similares expresiones, será prácticamente imposible reclamar no sólo el mismo cese -suponiendo que fuera ilegal-, sino incluso cualquier otra cantidad que pudiera adeudarse y no se haya cobrado.

Se tiene todo el derecho a cobrar la liquidación sin firmar el "finiquito": la empresa no puede condicionar el abono de la liquidación que ofrece a la firma del "finiquito". En caso de ocurrir, habrá que contar con testigos de ello y se podrá acudir al juzgado de guardia más cercano para hacer denuncia penal de inmediato: es un chantaje inaceptable, en el que de una manera habitual y descarada incluso vienen colaborando algunas asesorías laborales de empresa. La empresa y quienes habitualmente les asesoran tienen la obligación de facilitar la liquidación en documento aparte del "finiquito" cuando así se les requiera.

6.2.- La finalización anormal /ilegal

Vamos a llamar así a las finalizaciones de contratos que no reúnen los requisitos establecidos legalmente y que, por tanto, pueden reclamarse ante la autoridad laboral competente.

Evidentemente, siempre nos hará falta saber si cada concreta finalización la po-

demos calificar como legal o ilegal, como normal o anormal:

6.2.1.- Lo primero: comprobar si el propio contrato ha sido legal.

Los ceses siempre tienen relación y son absolutamente dependientes de la propia relación laboral que les precede: si la relación laboral se ha iniciado o ha ido transcurriendo ilegalmente, el cese también será ilegal, la mayoría de las veces.

Así pues, lo primero de lo que nos tendremos que informar es de si el contrato que se firmó en el momento del ingreso respondía a los requisitos exigidos por la legalidad (convenios, estatuto, etc.).

Hay muchas veces que se hacen seguidos dos o más contratos y que, aun pasando cierto tiempo entre ellos, convierten la relación laboral formalmente temporal en realmente indefinida. Conviene consultar siempre que se ingrese en una empresa, siempre que haya prórrogas y/o nuevos contratos, cada vez que se cese, etc. Hay situaciones en las que, incluso, es mejor no reclamar ante una ilegalidad, pues se coloca a la empresa en una situación más desfavorable ante nuestros derechos. Por ejemplo: algunos contratos son incompatibles entre sí y, cuando ofrecen el segundo contrato, conviene firmarlo a pesar de ser ilegal, ya que esa misma ilegalidad puede convertir en indefinida la relación laboral y, cuando ya no vuelvan a renovar o hacer otro contrato, se está en mejores condiciones de reclamar por despido, y mientras tanto no hemos dejado de trabajar y cobrar.

6.2.2.- Lo segundo: comprobar la legalidad del propio cese.

Los ceses, su forma, están regulados por la legislación: deben reunir unas formalidades, respetar unos plazos, ... Es decir, puede ser que el cese en sí mismo sea "legal" (justificado), pero que el no respetar determinados requisitos lo convierta en "ilegal".

El ejemplo más claro y sangrante es cuando nos cesan verbalmente, sin comunicación escrita de ningún tipo. Nunca deberemos dejar de trabajar sin comunicación escrita o sin testigos directos (y que luego estén dispuestos a acudir a juicio, si fuera necesario) de la comunicación verbal. Si no hubiera testigos en un cese verbal, hay que provocar de inmediato una situación en la que los haya. En caso contrario, a efectos legales será como si nos vamos del trabajo por voluntad propia, ¡¡como una baja voluntaria!!

No vamos a entrar en este cuadernillo a iniciar la explicación sobre las modalidades y tipos de ceses: en el específico cuadernillo sobre los ceses (extinción de la relación laboral) nos extendemos suficientemente. Únicamente resaltamos que sólo podrán tener viabilidad las reclamaciones, cuando no haya existido firma, consentimiento, del "finiquito", cuando no haya transcurrido el plazo de 20 días a contar desde la comunicación (verbal o escrita) del cese y cuando hubiera testigos del cese en el caso en que el cese fuera verbal.

En los ceses "ilegales" también se tienen algunos de los derechos que hay en los "legales" (como la liquidación), por lo que nos remitimos a lo ya comentado antes respecto a la liquidación.

7.- El "control"

de la contratación



El "control" de la contratación por la representación legal de las trabajadoras y trabajadores la ley lo limita al mero conocimiento e información de los contratos que la empresa ya ha hecho (siempre a posteriori), sin facultad para nada más, y viene recogido en el art. 8.3 del ET y, respecto de las empresas de trabajo temporal, en la ley 14/94, art. 9 de la ley 4/95 (BOE de 2-6-95) y en el art. 5 de la ley 8/97 de 16-5. Ahora bien, se pueden y deben pactar en convenios cláusulas complementarias que establezcan ampliaciones a esos derechos mínimos informativos.

7.1.- La representación legal de las y los trabajadores

El texto legal no aclara el alcance de la terminología (habla de "representación legal") que -en el caso de LAB- puede poner en manos de las empresas argumentos o interpretaciones que nos intenten marginar e incluso a los propios comités de empresa y delegación de personal.

Por "representación legal" de las y los trabajadores siempre hemos de entender que se refiere tanto a los comités de empresa y delegación de personal como a las secciones sindicales: en ningún caso es admisible -incluso desde el punto de vista jurídico- el que al comité o delegación de personal no se les de traslado, se les notifique, se les informe, etc. de los aspectos que vienen en la ley y que luego veremos; es decir, las empresas han de facilitar información al comité y delegación, independientemente de que lo faciliten a cada una de las centrales sindicales (secciones sindicales). Otro problema, distinto, es a quién del comité habrá de facilitarse la información: a cada una o uno de sus miembros, al presidente o presidenta, al secretario o secretaria...; El comité tiene que designar una persona para esto y, caso de no nombrarla, la empresa podrá considerarlo cumplido si lo hace con quien crea conveniente, teniendo respaldo le-

gal para ello (habitualmente lo hará con el presidente o presidenta o con el secretario o secretaria, si existen, y si no con quien ordinariamente se relacione).

En todo caso, LAB como sindicato también tiene derecho al mismo nivel de información que figura en la ley y precisamente por la ambigüedad de la propia ley.

En definitiva, tanto vía comités o delegación, así como vía sección sindical se podrá acceder al nivel de información que la legislación recoge.

7.2.- Obligaciones de la empresa

* Entrega de una copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito: la firma de la delegada o delegado sólo debe implicar que se recibe y nunca que se está o no de acuerdo (se firma sólo el "recibí").

* Notificación de los contratos de "relación laboral especial de alta dirección".

* Notificación de las prórrogas y/o finalizaciones de todos los contratos que deban celebrarse por escrito: notificación escrita, pues no existe ninguna "notificación verbal".

* Informar de las previsiones de la empresa sobre celebración de nuevos contratos, indicando el número de contratos y las modalidades o tipos de contratos que van a ser utilizados.

* Informar -ésto, es interesante- de los su- puestos de subcontratación.

* En el caso de finalización de los contratos temporales o de extinción de la relación laboral (cualquiera que sea su causa) de cualquier persona empleada en la empresa e incluso en el caso de las personas con relación laboral denominada "fija discontinua", la empresa deberá entregar a la representación de las trabajadoras/es una propuesta del documento de liquidación por las cantidades adeudadas. La persona afectada podrá solicitar la presencia de una o un representante legal en el momento de la firma del finiquito.

* Informar al personal temporal de las vacantes a cubrir que puedan existir.

7.3.- Sanciones a las empresas

Caso de no cumplir con lo especificado en la ley, los incumplimientos se considerarán infracciones graves, conforme a lo dispuesto en la ley 8/88 de infracciones y sanciones (multa de 50.000 a 500.000 pts., el doble si hay reincidencia), previa apertura de expediente a instancia de la representación legal de la plantilla en la inspección de trabajo o delegación autonómica de trabajo, sanción que deberá ser aprobada por la autoridad laboral competente.

Por tanto, se habrá de interponer denuncia ante la inspección de trabajo, denuncia que no tiene formalismo alguno (simplemente narrar los hechos, poniéndolos en conocimiento de la inspección y ésta habrá de justificar o sancionar a la empresa).

8.- El "control"

de la subcontratación

Podemos hablar de dos tipos de subcontratación que se dan en la empresa:

- a) La esporádica: referida a reparaciones, reformas, trabajos especiales, etc.
- b) La estructural: referida a la simple "externalización" o mera privatización de actividades que forman parte necesaria del proceso de producción o de la prestación de un servicio

A efectos sindicales, nos importa la segunda, pues es un instrumento neto de precarización de las condiciones de trabajo.

Algunos aspectos de la legislación nos pueden favorecer en el combate contra dichas tendencias.

El artículo 42º.4 del ET establece la obligatoriedad de informar a la representación legal de la plantilla sobre:

- nombre o razón social, domicilio y número de identificación fiscal de la empresa contratista o subcontratista.
- objeto y duración de la contrata.
- lugar de ejecución de la contrata
- en su caso, número de personas ocupadas por la contrata o subcontrata en el centro de trabajo de la empresa principal.
- medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

Esto, que es el mínimo obligatorio, se puede y

debe complementar en los convenios (especialmente en las empresas o administraciones concretas que utilizan habitualmente la subcontratación) con otras cláusulas que, en cada marco de negociación colectiva, nos parezcan operativas.

Desde el punto de vista sindical, las secciones sindicales de LAB de cada empresa deben tutelar y colaborar en la mejora de las condiciones de trabajo de sus subcontratas, pues estructuralmente son tan indispensables como la plantilla fija para producir o realizar el servicio o actividad empresarial: el salario, horario, actividad sindical, etc. que pueda tener la plantilla fija viene soportado también por el trabajo y el beneficio empresarial que generan las subcontratas. A efectos reales, tan "de mi empresa" es el personal de una subcontrata permanente como el de mi propio departamento o sección.

El objetivo último, en definitiva, es conseguir la homogeneización ("homologación") de las condiciones de trabajo de todas aquellas personas que "colaboramos" en el mantenimiento y desarrollo de la actividad empresarial, sin dejarnos aturdir ni alienar por el mero hecho de que en nómina de unas y otras se haga figurar patrón distinto y condiciones de trabajo diversas.

No podemos dar por bueno, como cosa normal e inevitable, la existencia de, al menos, tres categorías de personas en un mismo centro de trabajo: las fijas, las temporales y... "las de las contratas".