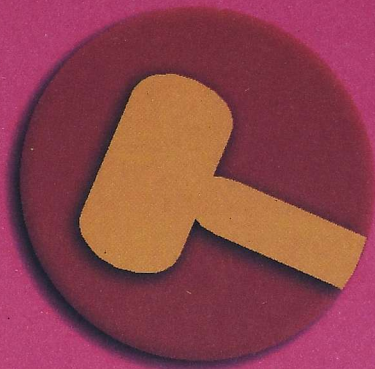


juridikoa



10.

**La contratación
en la empresa.**

S i n d i k a l H e z k u n t a

LAB

Hezkuntza



10.

**La contratación
en la empresa.**

10. 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.

Redactor: **Javier de Luis Heras (Graduado Social).**

Edita: **Ipar Hegoa Fundazioak**



EUSKO JAURLARITZA
JUSTIZIA, EKONOMIA, LAN
ETA BIZIARTE SEGURANTZA AHALA



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

10.

juridilkoa

SINDIKAL HEZIKETA

La contratación en la empresa.

INTRODUCCION

LA FORMA DE LOS CONTRATOS

- Contrato verbal
- Contrato escrito

LOS CONTRATOS, SEGUN LA JORNADA A REALIZAR

- Contratos a jornada completa
- Contratos a tiempo parcial
 - a) Aspectos generales
 - b) Algunas situaciones específicas

LOS CONTRATOS, SEGUN SU DURACION

Contratos indefinidos o fijos

- A jornada completa
- A jornada parcial
 - a) De duracion concretada
 - b) De duracion incierta

LOS CONTRATOS, SEGUN SU FINALIDAD O MOTIVO

Según el objetivo de la contratación

- a) Por obra o servicio determinado
- b) Por circunstancias de la producción
- c) Por sustitución de trabajadoras
- d) Por sustitución a causa de jubilación a los 64 años
- e) Contrato de relevo por jubilación a tiempo parcial

Según requisitos de la trabajadora

- a) Para la formación
- b) En prácticas
- c) Fomento de Empleo
- d) Contrato a domicilio
- e) Contrato de grupo

LOS PERIODOS DE PRUEBA

LA FINALIZACION DEL CONTRATO

La finalización normal / legal

- a) La comunicación de fin de contrato
- b) La liquidación
- c) El finiquito

La finalización anormal / ilegal

- a) Lo primero: comprobar si el contrato ha sido legal
- b) Lo segundo: comprobar la legalidad del propio cese

SOBRE EL CONTROL DE LOS CONTRATOS

- La representación legal de las y los trabajadores.
- Las obligaciones de las empresas.
- Sanciones a las empresas.

10. La contratación en la empresa.

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

Primero, en el ingreso, busca contratar "al mejor y más barato"; para ello, plantean a los políticos 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 % sobre las tablas salariales de los convenios,...), o exentos/rebajados de impuestos (sin cuotas o cuotas reducidas de seguridad social, exenciones fiscales,...). Las consecuencias para las trabajadoras y trabajadores: mismo trabajo distinto salario, mismo trabajo prestaciones sociales menores, competitividad entre la clase trabajadora,...

Segundo, durante la relación laboral, buscan que se trabaje "cuando se mande, lo que se mande y como se mande"; para ello plantean a los políticos la, su, necesidad de que nosotras y nosotros nos adaptemos "a los ritmos y desarrollo objetivo del proceso productivo", aprobando normas que faciliten los cambios de horarios, la movilidad funcional y geográfica,... Consecuencias: la persona se convierte en una mera máquina más; no se adapta el trabajo a la persona, sino la persona al trabajo y la que no puede... a la cola del paro.

Tercero, buscan el "cese libre y gratuito" (ahora, octubre-97, es libre pero todavía no es gratis); para ello plantean a los políticos su necesidad de adaptar la plantilla "a los flujos, ventas, pedidos,... 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 los políticos y asesores,...), ya que -como se sabe- hay que reducir el déficit público.

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...

La forma

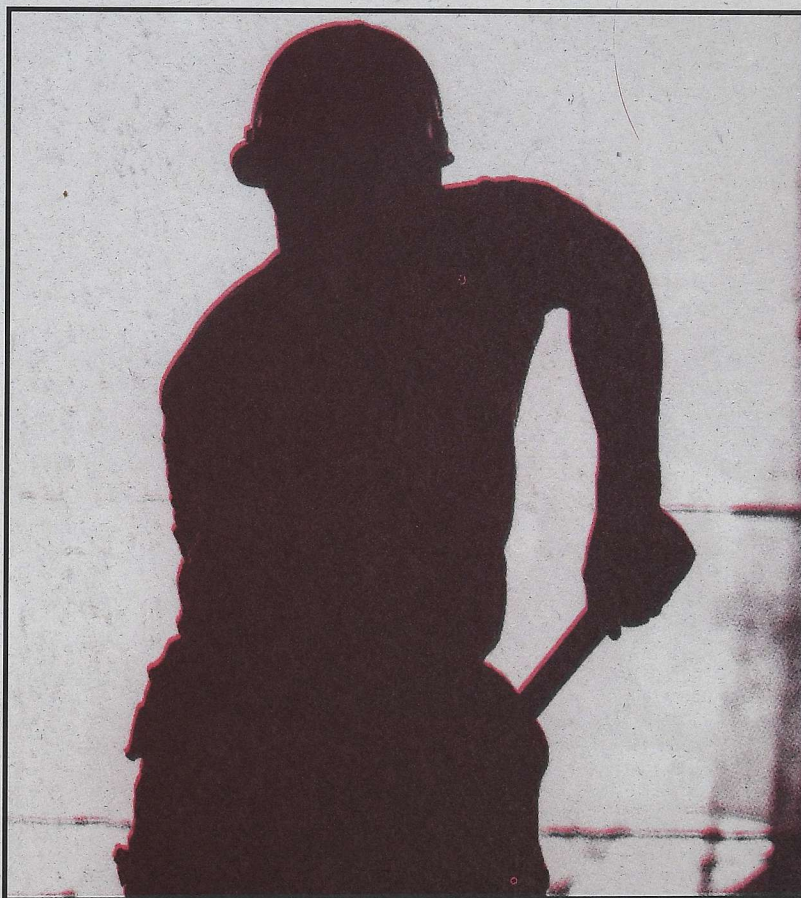
de los Contratos:

El contrato de trabajo se puede hacer por escrito o verbalmente. En todo caso, sea verbal o escrito, si el contrato dura más de 4 semanas el empresario 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.

• 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



10. La contratación en la empresa.

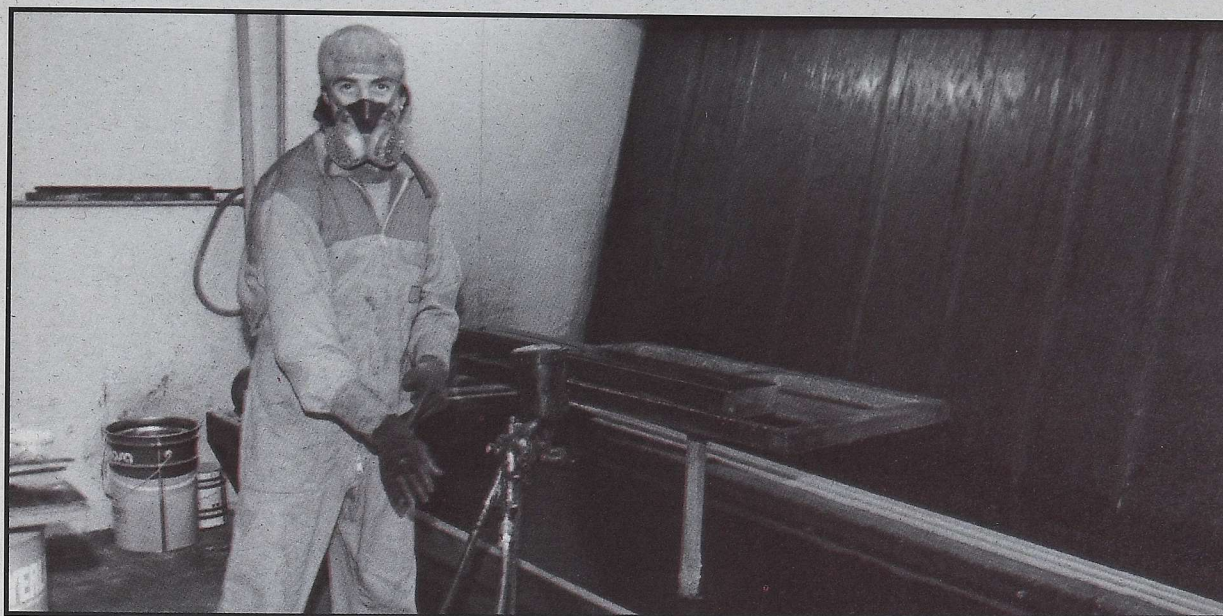
(salvo raras excepciones). El caso más común es el de las personas que llevan muchos años trabajando: la mayoría no tienen "contrato".

El no tener contrato escrito no implica, de ninguna manera, que no haya normas o leyes que lo regulen: se aplica el convenio y el resto de normas (Estatuto de los Trabajadores, Ley de Seguridad Social, ...) en las mismas condiciones que a quien tiene el contrato por escrito. Entre otras cosas, por tanto, también hay obligación de cotizar a la Seguridad Social.

En los casos en que no hay contrato por escrito, 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 por la persona, 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,... 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, en estos casos y 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 "recibí") o bien llevar inmediatamente testigos que oigan como se cesa a la persona despedida, no marchándose del trabajo sin una de esas dos pruebas (o el escrito de cese o testigos).



• El contrato por escrito.

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

El hecho de firmar un contrato que pudiera contener cláusulas perjudiciales no implica que deban cumplirse. La ley no obliga a realizar ilegalidades, aunque sean "consentidas".

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 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

10. La contratación en la empresa.

tiempo indefinido, salvo que la empresa pueda demostrar su naturaleza temporal o su carácter a tiempo parcial. (Art. 8.2 del ET).

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

Un caso bastante más habitual que lo que nos imaginamos es el de la firma en blan-

co 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 renunciaciones a derechos y tanto por los señores abogadetes como por los empresarios. Conviene en estos casos dejar constancia ante notario (acta notarial de manifestaciones) de lo ocurrido y, si fuera posible, mejor antes de firmar, para poder utilizar el acta cuando la empresa intente hacer valer tales engaños.

Los Contratos según la jornada



• 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).

• Los contratos a tiempo parcial.

Aspectos generales.

Hay contratación a tiempo parcial cuando se trabaja menos de la jornada habitual del convenio y/o de la empresa. El cómputo de jornada habitual puede ser al día, a la semana, al mes o al año.

Si no hay contrato por escrito se presume que es indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario. También se entenderá que es indefinido cuando los trabajos que se realicen se puedan considerar parte del

10. La contratación en la empresa.

volumen normal de actividad de la empresa.

La retribución y cotización es, como mínimo, proporcional al establecido en la empresa para una persona que realice las mismas tareas a jornada completa.

Existen un sinfín de combinaciones o posibilidades: por un número de días a la semana o al mes, por un número de horas al día,... y se puede compaginar con casi todas las modalidades o tipos: eventuales, interinos, por obra, en prácticas, de fomento de empleo, indefinidos, etc... Los contratos para la formación no pueden ser nunca a tiempo parcial.

En la reforma del Estatuto de mayo de 1997 se ha derogado la modalidad de contratación a tiempo parcial por tiempo menor de 12 horas semanales ó 48 mensuales, que no tenían ni derecho a la Incapacidad Temporal ni a las prestaciones por desempleo, que fue introducida por el PSOE, PP y PNV en 1994.

Las características de la contratación a tiempo parcial están reguladas en el art. 12 del Estatuto de los Trabajadores.

Algunas situaciones específicas de esta modalidad.

- Los y las fijas discontinuas:

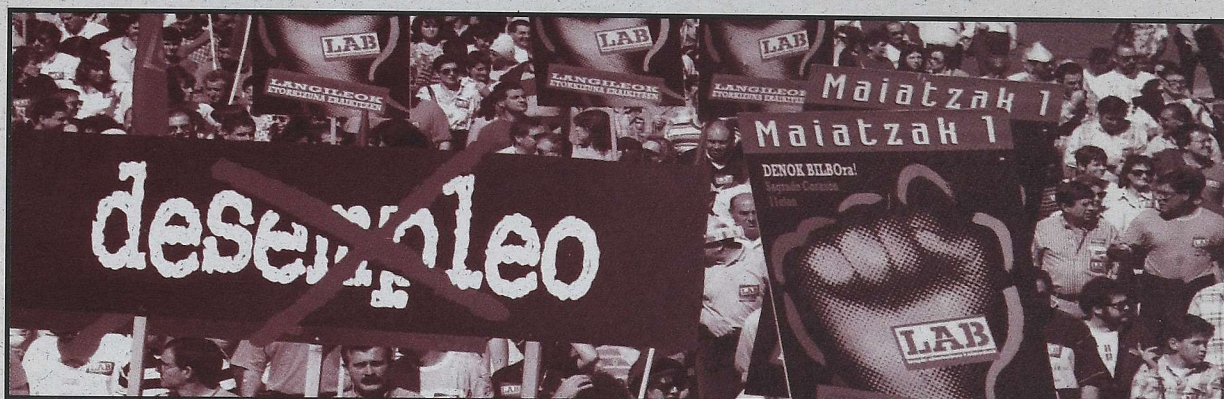
Se establece cuando los trabajos a realizar son parte del volumen habitual de la actividad de la empresa, aunque sean discontinuos y no se inicien y terminen siempre en la misma fecha. Los convenios deberían determinar el orden y la forma en que han de ser llamados y llamadas en cada campaña, temporada o período de trabajo.

Caso de no reclamar en el plazo de 20 días, la legislación entiende que la persona no está interesada y se anula su derecho al trabajo. La empresa no va a notificar a ninguna persona "que no le va a llamar", por lo que el despido ocurre legalmente cuando la empresa llama a otro ú otra trabajadora de menor antigüedad o contrata a una nueva persona, siempre en su misma especialidad o categoría, sin haber llamado a quien tiene mejor derecho.

Está regulado en el art. 12.2.b del Estatuto de los Trabajadores.

Los Contratos

según su duración



• Contratos indefinidos o fijos.

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" de relación laboral o contratos indefinidos: los que hemos conocido hasta ahora y los que pueda haber a partir de ese 17 de mayo de 1997 que se celebran bajo la modalidad denominada contrato para el fomento de la contratación indefinida.

Contratad@s bajo la modalidad de fomento de la contratación indefinida:

a) Requisitos de l@s trabajador@s para ser contratad@s:

- Desemplead@s entre 18 y 25 años o mayores de 45 años.
- Parad@s de larga duración que lleven más de un año inscritos como demandantes de empleo.
- Minusválid@s desemplead@s.
- 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

10. La contratación en la empresa.

cuando se trate de cubrir los puestos vacantes de la misma categoría o grupo profesional que l@s afectad@s 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 período 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.

e) En principio, esta modalidad va a estar vigente hasta el 16-5-2001. Dice el RDL que gobierno, patronal y UGT-CCOO valorarán la oportunidad de su continuidad (si antes no hay otra nueva reforma de

la reforma ya reformada). Si dejara de ser aplicable, los contratos ya celebrados seguirán regulándose por estas normas específicas.

Esta modalidad está regulada en el RDL 8/97 de 16-5 (BOE nº 118 de 17-5-97).

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

Contratación indefinida según su jornada

Tanto una como otra modalidad de indefinid@s pueden ser, tal como veíamos en el capítulo segundo:

A jornada completa:

Son los contratos habituales de quienes decimos que son "fijos/as", trabajando las horas y jornada habitual en la empresa y/o sector.

A jornada parcial:

Son los contratos o relaciones laborales que denominamos "a jornada reducida" y que, normalmente (no es obligatorio), cobran su retribución en proporción a la jornada trabajada.

Hay dos tipos: cuando se trabaja alguna hora todos los días y cuando las horas se concentran en sólo algunos días de la semana, del mes o del año.

• Contratos temporales de duración concreta.

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 a tiempo parcial (ya visto al hablar del contrato a tiempo parcial) y por acumulación de tareas. Un poco más adelante, al hablar de las causas del contrato temporal, los veremos con más detalle.

• 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 cuando será.

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, se reincorpore,...).

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

Los Contratos

según sus

causas



• Según el objeto de la contratación.

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, de-

10. La contratación en la empresa.

berá indemnizarse al trabajador@ con una cantidad equivalente a la retribución total del plazo incumplido.

Está regulado en el art. 15.1.a, del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 2546/94 de 29-12 (BOE del 26-1-95).

Por acumulación de tareas:

Se permiten para atender exigencias especiales, como la acu-

mulación de tareas o exceso de pedidos, aún en la actividad normal de la empresa. En el contrato ha de constar con precisión y claridad la causa que lo justifica

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. Importante comprobar como UGT-CCO buscan consolidar el ámbito estatal de negociación por encima de las mayorías reales sindicales que se dan en Hego Euskalherria.

Está regulado en el art. 15.1.b, del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 2546/94 de 29-12 (BOE del 26-1-95).

Por sustitución de trabajador@s:

También llamado «de interinidad», se hacen para sustituir a trabajador@s que se encuentran en las siguientes situaciones: I.T. y Maternidad, la mili, cárcel sin sen-



tencia condenatoria, excedencia forzosa, excedencia por cuidado de hij@s y sancionad@s (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 del/la trabajador@ sustituid@ 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,...). 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.d, del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 2546/94 de 29-12 (BOE del 26-1-95).

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 art. en el Real Decreto 1194/85 de 17-8 (BOE de 20-7-85).

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 ha de ser inferior a tres años, como máximo, a la exigida).

La jornada de la persona contratada a relevo ha de ser, al menos, del 50% de la de la persona a

10. La contratación en la empresa.

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 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).

• Según las características de la persona contratada.

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.

El puesto de trabajo debe facilitar la obtención de práctica pro-

fesional relacionada con los estudios realizados.

La retribución 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.

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.

Su duración mínima es de seis meses y la máxima de dos años, que podrá rebajarse mediante la negociación colectiva sectorial estatal y, sólo si ésta no existe, en la sectorial de ámbito inferior.

Si al 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 1992/84 de 31-10 (BOE del 9-11-84).

Contrato de trabajo para la formación:

Requisitos de la persona a contratar: mayor de 16 años y menores de 21 (salvo minusválidas) en el momento de la firma del contrato, no tener la titulación requerida para hacer contrato en prácticas,



no haber realizado el trabajo objeto del contrato con anterioridad durante más de 12 meses en la misma empresa.

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.

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. Mediante la negociación colectiva se podrá acordar el número de

contratos de este tipo en función del tamaño de la plantilla, salvo que se pudiera fijar por la propia ley (aún no se ha fijado). Tiene que haber un tutor o responsable del aprendiz.

Su duración mínima es de seis meses y la máxima de dos años, salvo acuerdo en negociación colectiva, con el límite de tres años. Agotada la duración máxima, ninguna empresa podrá celebrar con la misma persona otro contrato de esta modalidad. A la finalización del contrato, el empresario debe entregar certificado (duración del contrato, nivel de formación práctica adquirida,...). Si a su terminación se siguiera trabajando, la duración del contrato para la formación se computa a efectos de antigüedad.

10. La contratación en la empresa.

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.

Tras la reforma de 17-5-97, esta modalidad de contratación sigue sin causar derecho al desempleo (sí a la I.T., maternidad,...).

Está regulado en el art. 11.2 del Estatuto de los Trabajadores, RD 2317/93 de 29-12 (BOE del 23-12-93), RD 797/95 de 19-5 (BOE 10-6-95) y varias Órdenes Ministeriales que lo desarrollan (19-9-94, BOE de 28-9-94 y otras).

Por fomento de empleo:

Se supone que son «para generar nuevos empleos» pero, realmente, ha sido la contratación más utilizada para cubrir el mismo puesto de trabajo con sucesivos trabajador@s contratad@s temporalmente. En estas fechas (mayo 97) su utilización ha pasado a ser residual, desplazado por los de obra y los de acumulación.

Colectivos a los que van dirigidos: beneficiari@s de prestaciones por desempleo o subsidio y que lleven más de un año inscritos como demandantes de empleo; mayores de 45 años y minusválid@s.

En el caso de que la empresa hubiera amortizado un puesto de trabajo por despido, por expediente de regulación de empleo,... o bien el puesto de trabajo que se pretenda ocupar hubiera estado cubierto por otro contrato de esta misma naturaleza (de fomento de empleo), la empresa deberá esperar doce meses para poder empezar a hacer este tipo de contratos.

Su duración mínima es de seis meses y la máxima de tres años. Es el único contrato temporal que da derecho a una indemnización de 12 días por año de servicio, si bien siempre pueden pactarse en convenio mejores condiciones.

Está regulado en el art. 17.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Contrato a domicilio.

Es una modalidad poco frecuente todavía, cuya característica principal consiste en que el traba-

jo se realiza en el domicilio del trabajador@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.

El empresario debe facilitar documentos de control de la actividad, de las materias primas entregadas, etc,...

La retribución es la misma que la de cualquier otr@ 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.

Contrato de grupo:

También es una modalidad poco frecuente, cuya característica principal consiste en que el contrato se concierta con un grupo de trabajador@s como tal grupo. El jefe de grupo ostenta la representación ante el empresario. Está regulado en el art. 10 del ET.

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.



10. La contratación en la empresa.

Tanto los contratos indefinidos como todos los tipos de los temporales están sometidos a la normativa existente sobre períodos de prueba. Su duración puede figurar en los convenios colectivos y, caso de no figurar en ellos, se aplica el art. 14 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 hayan 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.

El trabajador@ habrá perdido el empleo por causa no imputable a él/ella, pero sólo tendrá derecho a reanudar las prestaciones o subsidio de desempleo o a solicitar nuevas prestaciones o subsidio en el caso de que el inmediato anterior cese también se hubiera producido por causa no imputable al trabajador/a.

La **finalización**

del **Contrato**



• **La finalización normal.**

Vamos a llamar así a los ceses en la empresa que reúnen los requisitos establecidos legalmente, de tal manera que, cumplidos, nada podrá reclamarse contra ellos ante la autoridad laboral competente. 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 representante sindical o del comité

10. La contratación en la empresa.

Comunicación de fin de contrato:

Todo fin de contrato o relación laboral (despido, fin contrato temporal,...) 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 hay 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. Como medida de precaución y seguridad, conviene apuntar de nuestro propio puño y letra la palabra «recibí» y la fecha exacta en que así lo recibi-

mos, 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.

Recomendamos, en cualquier caso, la consulta a l@s delegad@s o miembros del comité de empresa, tanto para seguridad como para que estén enterad@s de los ceses y sus causas y poder abrir procesos de lucha sindical, que es lo único que podría lograr la readmisión efectiva.

Liquidación:

No hay que confundir la liquidación con la «indemnización». 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 a la cantidad que pudiera corresponder porque así se señala específicamente en alguna normativa (despidos,... y en los contratos por fomento de empleo).



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.
- La parte proporcional de las pagas extras que aún no han llegado a su término (si me voy el 30 de noviembre, 5/6 de la paga de navidad, etc...).
- 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,...).

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 se está seguro/a de que se ofrece menos de lo que corresponde, se añadirá «no conforme» y se percibirá 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 necesi-

dad alguna de esperar a cobrar lo que ya se nos da.

El finiquito:

Es una expresión o cláusula que suele venir en el mismo escrito o papel en que consta la liquidación («liquidación por finiquito», «finiquito» simplemente,...). Es lo mismo que cuando la empresa hace constar que «con el percibo de X pts. 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 a la firma del «finiquito». En caso de ocurrir, habrá que contarse 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

10. La contratación en la empresa.

y descarada incluso vienen colaborando algunas asesorías laborales de empresa. La empresa, y sus asesores habituales, están obligados a facilitar la liquidación en documento aparte del «finiquito» cuando así se les requiera.

• La finalización anormal/ilegal.

Vamos a llamar así a las finalizaciones de contratos temporales que no reúnen los requisitos establecidos legalmente, pudiendo reclamarse contra ellos ante la autoridad laboral competente.

Evidentemente, hace falta saber si cada concreta finalización la podemos calificar como legal o ilegal:

Lo primero: comprobar si el 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 normalmente también será ilegal.

Así pues, lo primero de lo que nos tendremos que informar es de si el contrato que se firmó respondía a los

requisitos exigidos por la legalidad (convenios, Estatuto,...).

Hay muchas veces que se hacen seguidos dos o más contratos y que, aún pasando cierto tiempo entre ellos, convierten a la relación laboral formalmente temporal en realmente indefinida. Conviene, siempre que se ingrese en una empresa, siempre que hay prórrogas y/o nuevos contratos, cada vez que se cesa, etc.,... CONSULTAR. 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 condiciones de reclamar por despido y no hemos dejado de trabajar y cobrar.

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».

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 del Plan de Formación para Delegados/as nos extendemos suficientemente. Solamente resaltamos que sólo podrán tener viabilidad las reclamaciones, cuando no haya existido firma del «finiquito» y cuando no haya transcurrido el plazo de 20 días a contar desde la comunicación (verbal o escrita) del cese.

En los ceses «ilegales», también se tienen los mismos derechos que en los «legales» (liquidación,...), por lo que nos remitimos al inmediato y anterior párrafo 7.1.

Ya vemos que es tan importante comprobar la legalidad del cese como cuantificar con exactitud las pesetas de liquidación que nos pudieran corresponder -sino más-.

Sobre el control

de los Contratos

El "control" de la contratación por la representación legal de l@s trabajador@s está limitado 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.



• La representación legal de 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 intenten marginarnos a nosotros/as e incluso a los propios comités de empresa y delegados/as de personal.

Por «representación legal» de las y los trabajadores siempre hemos de entender que se refiere tanto a los comités de empresa y delegados/as de personal como a las secciones sindicales: en ningún caso es admisible -incluso desde el punto de vista jurídico- el que al comité o delegados/as de personal no se les

10. La contratación en la empresa.

de traslado, se les notifique, se les informe,.... de los aspectos que vienen en la ley y que luego veremos; es decir, las empresas han de facilitar información al comité y delegados/as, 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 uno/a de sus miembros, al presidente, al secretario,....; el comité tiene que designar una persona para ésto y, caso de no nombrarlo, la empresa podrá considerarlo cumplido si lo hace con quien crea conveniente, teniendo respaldo legal para ello (habitualmente lo hará con el presidente o con el secretario, 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 delegados/as como vía sección sindical se podrá acceder al nivel de información que la legislación recoge.

• Obligaciones de la empresa.

- Entrega de una copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito: la firma del/a delegado/a sólo debe implicar que se recibe y nunca que se está o no de acuerdo (se firma sólo el «recibí»).

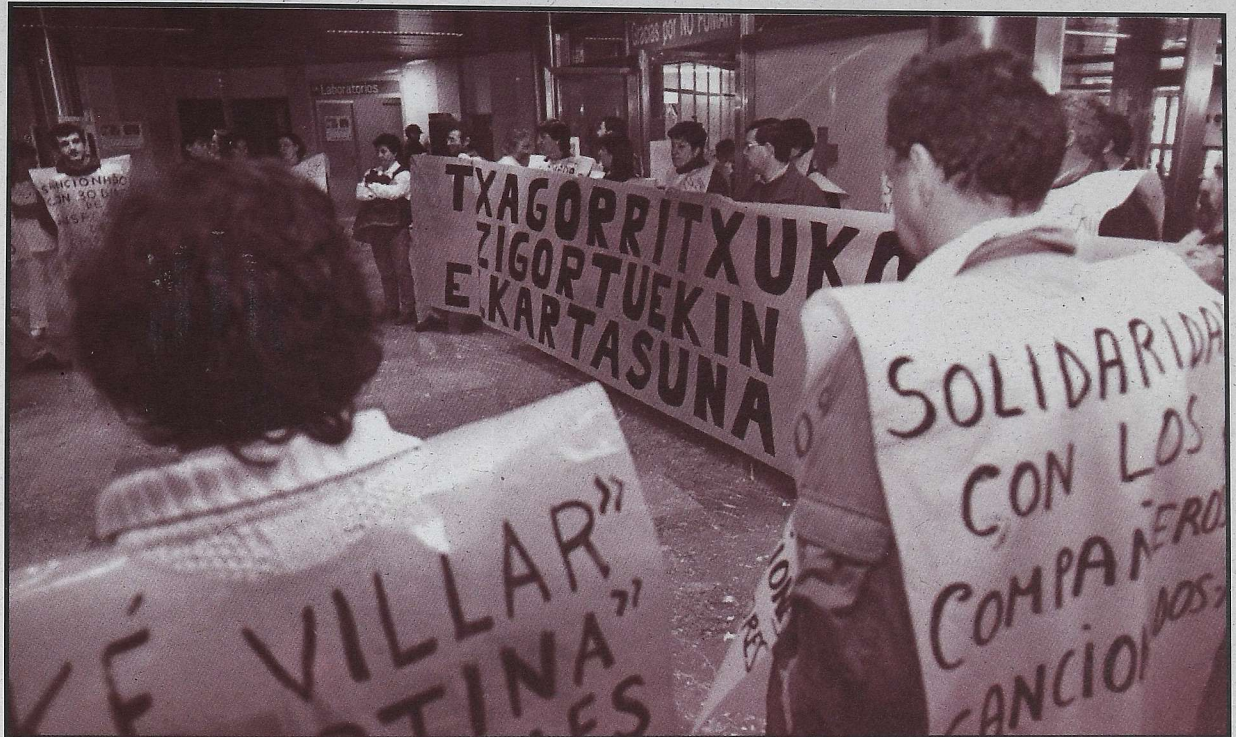
- Notificación de los contratos de «Relación laboral especial de alta dirección».

- 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 supuestos 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 los trabajadores una propuesta del documento de liquidación por las cantidades adeudadas. La persona afectada podrá solicitar la presencia de un/a representante legal de los trabajadores en el momento de la firma del finiquito.

• 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 los trabajadores en la Inspección de Trabajo o Delegación auto-

nómica 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).

