

VIABILITAT JURÍDICA DE LA IMPLANTACIÓ D'UN CONTRACTE ESTABLE O ÚNIC

11 DE MAIG DE 2019

TREBALL DE FI DE GRAU

TUTORA: JÚLIA SENRA PETIT

ALUMNE: GIOVANNI SAYAGO CASCO

**GRAU EN RELACIONS LABORALS
FACULTAT DE DRET**

*A la meva tutora, Júlia Senra, per la seva ajuda i dedicació.
A la meva família, en especial, als meus pares i a la meva
parella per donar-me suport durant la meva etapa acadèmica.*

ÍNDIX

RESUM.....	7
PARAULES CLAU	7
ABREVIATURES	8
INTRODUCCIÓ.....	9
1. EL SISTEMA DE CONTRACTACIÓ A ESPANYA	13
1.1. PERSPECTIVA DE LA CONTRACTACIÓ DES DEL MARC CONSTITUCIONAL ESPANYOL. ABAST DEL DRET AL TREBALL I TENSÍO AMB LA LLIBERTAT D'EMPRESA	13
1.1.1. Distinció doctrinal entre dret al treball i deure de treballar.....	13
1.1.2. Dret a un treball estable.....	14
1.1.3. Dret a un treball digne i segur	17
1.1.4. Dret a la llibertat d'empresa i a la propietat privada	18
1.1.5. Tensió entre dret al treball i dret a la llibertat d'empresa.....	20
1.2. GARANTIES DEL DRET AL TREBALL I DEL DRET A LA LLIBERTAT D'EMPRESA DINS EL MARC NORMATIU ESPANYOL. PERSPECTIVA GENERAL DE CONTRACTACIÓ	23
2. ASPECTES GENERALS DE LA CONTRACTACIÓ EN EL SISTEMA NORMATIU ESPANYOL ACTUAL. PREFERÈNCIA PER LA CONTRACTACIÓ INDEFINIDA	25
2.1. CONVERSIÓ DE CONTRACTES DE DURADA DETERMINADA EN CONTRACTES INDEFINITS PER IMPERATIU LEGAL	27
2.2. PRESUMPCIONS EN FAVOR DE LA CONTRACTACIÓ INDEFINIDA.....	28
3. TIPOLOGÍA CONTRACTUAL DINS DEL MARC JURÍDIC LABORAL ACTUAL	29
3.1. MODALITATS CONTRACTUALS DE CARÀCTER INDEFINIT.....	29
3.1.1. Contracte indefinit en règim ordinari	29
3.1.2. Contracte de treball fixe discontinu.....	29

3.1.3. Breu referència al contracte de treball per temps indefinit de suport als emprenedors	30
3.2. CONTRACTES DE DURADA DETERMINADA.....	31
3.2.1. Contractes temporals estructurals.....	32
a) Contracte d'obra o servei determinat	32
b) Contracte eventual per circumstàncies de la producció	34
c) Contracte d'interinitat.....	35
3.2.2. Contractes formatius.....	36
3.2.3. Contractes mixtos.....	37
4. PRINCIPI DE CAUSALITAT, INEXISTÈNCIA CAUSAL EN ELS CONTRACTES DE DURADA DETERMINADA I CONSEQÜÈNCIES DE LA CONTRACTACIÓ EN FRAU A LA LLEI.....	38
5. EXTINCIÓ DEL CONTRACTE INDEFINIT. ESPECIAL REFERÈNCIA A L'EXTINCIÓ PER VOLUNTAT DE L'EMPRESARI	41
5.1. ACOMIADAMENT DISCIPLINARI.....	43
5.2. ACOMIADAMENT OBJECTIU.....	44
5.3. DESISTIMENT DE LA RELACIÓ LABORAL PER PART DE L'EMPRESARI. L'EXCEPCIONALITAT DEL PERÍODE DE PROVA.....	47
6. QUALIFICACIÓ I EFECTES DE L'ACOMIADAMENT	50
6.1. ACOMIADAMENT PROCEDENT.....	50
6.2. ACOMIADAMENT IMPROCEDENT	51
6.3. ACOMIADAMENT NUL	53
7. COST DE L'EXTINCIÓ DELS CONTRACTES TEMPORALS AMB CAUSA LEGAL (VÁLIDAMENT CONSTITUITS)	55
8. CONSEQÜÈNCIES DE L'EXTINCIÓ DE CONTRACTES TEMPORALS CELEBRATS EN FRAU A LA LLEI.....	57
9. PROPOSTA DE CONTRACTE ESTABLE I PROGRESIU PER A LA COBERTURA DE LLOCS DE TREBALL DE DURADA	

DETERMINADA (ACORD PER A UN GOVERN REFORMISTA I DE PROGRES DE CIUTADANS I PSOE)	57
10. CONCLUSIONS.....	60
BIBLIOGRAFÍA	69
WEBGRAFÍA.....	73
LEGISLACIÓ.....	75
JURISPRUDÈNCIA	78
ANNEXOS	80
EVOLUCIÓ DELS CONTRACTES TOTALS INDEFINITS I TEMPORALS DELS ÚLTIMS 10 ANYS (2010-2019).....	80
EVOLUCIÓ DELS CONTRACTES RESPECTE L'ANY ANTERIOR	82
EVOLUCIÓ DELS CONTRACTES INDEFINITS RESPECTE L'ANY ANTERIOR.....	83
EVOLUCIÓ DELS CONTRACTES TEMPORALS RESPECTE L'ANY ANTERIOR	84
ENQUESTA DE POBLACIÓ ACTIVA (EPA)	85
“UN PLAN POR UN EMPLEO ESTABLE Y DE CALIDAD” (EXTRACTE DE L'ACORD PER A UN GOVERN REFORMISTA DE PROGRÉS)	87

RESUM.

Amb el present treball de final de grau es pretén analitzar la viabilitat jurídica de la implantació d'un contracte de treball únic o estable i la seva legalitat conforme a la configuració actual del nostre ordenament jurídic.

També examinarem les possibles conseqüències que ocasionaria aquest model contractual en el nostre sistema de relacions laborals en el cas que arribés a implantar-se, determinant si, la substitució dels contractes temporals per un contracte únic o estable crearia una ocupació estable i de qualitat acabant, així, amb aquells problemes que flagel·len el nostre mercat laboral, com són les altes taxes d'atur i la precarietat laboral, la rotació de treballadors i la dualitat que caracteritzen el nostre mercat de treball, provocades per les altes taxes de temporalitat.

Per a això, serà imprescindible analitzar, des del punt de vista causal, les modalitats contractuals i d'acomiadament existents, així com el sistema d'indemnitzacions vigents en l'actualitat per a, després, comparar-ho amb la proposta objecte d'estudi en el present treball basat, bàsicament, en l'eliminació de les modalitats contractuals de durada determinada, la supressió de la causa que motiva la finalització del contracte de treball durant els primers vint-i-quatre mesos i la implementació d'un sistema d'indemnització creixent en funció de l'antiguitat que tingui el treballador en l'empresa en el moment de l'extinció de la relació laboral.

PARAULES CLAU: Acomiadament, atur, contracte indefinit, contracte temporal, dualitat, estabilitat, flexibilitat, frau a la llei, mercat laboral, ocupació, precarietat, principi de causalitat, reforma laboral, temporalitat.

ABREVIATURES.

- **Art.:** Article.
- **C's:** Ciutadans.
- **CDFUE:** Carta de Drets Fonamentals de la Unió Europea.
- **CE:** Constitució Espanyola de 1978.
- **CEEP:** Centre Europeu d'Empreses Públiques y de serveis públics.
- **CES:** Consell Econòmic i Social de la Unió Europea.
- **CSE:** Carta Social Europea (revisada).
- **DF:** Drets Fonamentals.
- **FEDEA:** Fundació d'Estudis D'Economia Aplicada.
- **FOGASA:** Fons de Garantia Salarial.
- **ITSS:** Inspecció de Treball i Seguretat Social.
- **LGSS:** Reial Decret Legislatiu 8/2015, de 30 d'octubre, pel que s'aprova el text refós de la Llei General de la Seguretat Social.
- **LRJS:** Llei Reguladora de la Jurisdicció Social.
- **MSCT:** Modificació Substantial de les condicions de treball.
- **OIT:** Organització Internacional del Treball.
- **PSOE:** Partit Socialista Obrer Espanyol.
- **RDL:** Real Decret Legislatiu.
- **RLT:** Representants Legals dels Treballadors.
- **SEPE:** Servei Públic d'Ocupació Estatal.
- **SMI:** Salari Mínim Interprofessional.
- **TC:** Tribunal Constitucional.
- **TRLET:** Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel que s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.
- **TRLISOS:** Reial Decret Legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel que s'aprova el text refós de la Llei sobre Infraccions i Sancions en l'ordre social.
- **TS:** Tribunal Suprem.
- **UE:** Unió Europea.
- **UNICE:** Unió de Confederacions de la Indústria i dels ocupadors d'Europa.

INTRODUCCIÓ.

Històricament, Espanya s'ha caracteritzat per tenir unes taxes d'atur i de temporalitat molt superiors a la mitjana de la Unió Europea (UE), que han comportat una alta rotació de treballadors en un mercat laboral dualista, on les persones contractades de manera indefinida gaudeixen d'una major estabilitat laboral i, en canvi, les persones amb contractes de treball temporal, estan sotmeses a unes condicions de treball precàries derivades, entre altres, de la falta de seguretat en el treball, major indefensió jurídica i menys drets socials¹.

La problemàtica de la temporalitat sorgeix quan, a partir de la reforma laboral de 1984², es fomenta la flexibilitat interna de les empreses a través de la contractació temporal com a mesura de creació de llocs de treball per a lluitar contra l'economia irregular. A aquesta reforma, l'han succeït altres reformes laborals (les més importants van ser les del 1994, 2010 i 2012) que, lluny de resoldre el problema, han anat encaminades a reduir l'estabilitat en el treball, les garanties front l'acomiadament i en l'afavoriment de la contractació temporal, entre altres.³

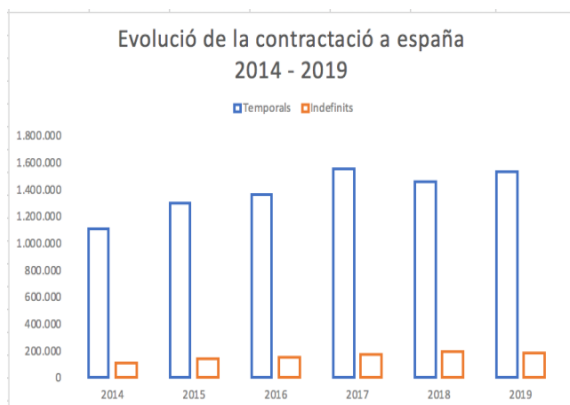
En l'actualitat, encara que el nostre ordenament jurídic restringeix la contractació temporal mitjançant l'exigència d'una causa que legítimi l'eventualitat d'aquest, donant així preferència a la contractació indefinida, no s'ha aconseguit impedir que els empresaris utilitzin de manera massiva aquestes modalitats contractuals, sovint de manera fraudulenta.

En el transcurs dels últims 6 anys, hem pogut observar una tendència creixent en la contractació a Espanya però, concretament, aquesta tendència s'intensifica quan es

¹ RAMOS DÍAZ, J.: "Empleo precario en España: una asignatura pendiente". Capítulo 4. *Universidad Pompeu Fabra*.

² Llei 32/1984, de 2 d'agost, sobre la modificació de determinats articles de la llei 8/1980, de 10 de març, de l'Estatut dels Treballadors.

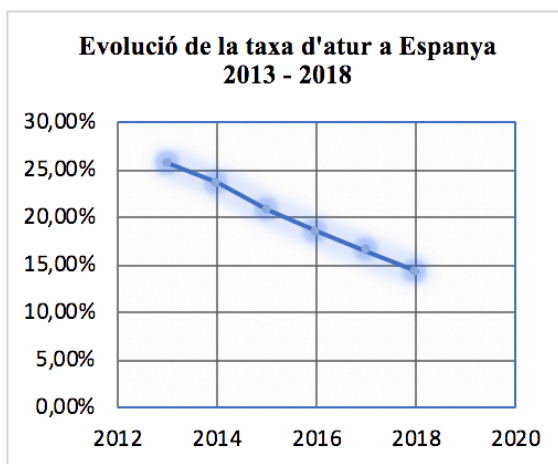
³ PITXER I CAMPOS J.; SÁNCHEZ VELASCO, A.; LORENTE CAMPOS, R. Y GUAMÁN HERNÁNDEZ, A.: "La dinámica de la temporalidad en el mercado laboral español en las dos últimas crisis: cambios normativos, modelo productivo y prácticas empresariales". *Universidad de Valencia* (2014)



tracta de contractació de durada determinada, existint una diferència prominent entre el nombre de contractes indefinits i temporals que se subscriuen, amb una mitjana anual de 160.033 contractes indefinits anuals, enfront dels 1.382.761 contractes de caràcter temporal.

A manera d'exemple, el passat mes de març de 2019 es van formalitzar 1.709.848 contractes de treball dels quals 1.530.027 (89,48%) eren modalitats contractuals de durada determinada i només 179.821 (10,52%) es van subscriure amb caràcter indefinit.⁴

D'altra banda, si tenim en compte la progressió de la taxa de desocupació en els últims anys, podem observar com aquesta, en el quart trimestre de 2013, partia gairebé del 26% disminuint progressivament fins a arribar al 14,45% en el últim trimestre del 2018⁵. No obstant això, si analitzem de manera conjunta les dues variables, podem concloure que *“El descenso del paro se está produciendo a costa de la menor calidad y mayor precariedad del empleo generado”*⁶



⁴ Font: Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) i elaboració pròpia del gràfic (a partir de les dades de contractació dels mesos de març compresos entre l'any 2014 i el 2019) https://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/estadisticas/datos_avance/pdf/contratos/serie_contratos.pdf (taules oficials incloses als annexos)

⁵ Font: Encuesta población activa (EPA) i elaboració pròpia del gràfic (a partir de les taxes d'atur del 4rt trimestre de 2013 fins 2018) https://www.ine.es/prensa/epa_tabla.htm (taules oficials incloses als annexos)

⁶ GABINETE ECONÓMICO CONFEDERAL DE CC.OO: “Informe de coyuntura laboral. Febrero 2019”. Confederación Sindical de Comisiones Obreras. (Pág. 3)

Per tant, d'acord amb el que expressa l'autor Javier Ramos-Díaz⁷, podríem afirmar, que cap de les reformes laborals que han succeït al llarg de la història de la democràcia espanyola, dirigides a la lluita contra l'atur, la temporalitat i la precarietat laboral han tingut èxit i, és en aquest context, que la Fundació d'Estudis d'Economia Aplicada (FEDEA)⁸, patronals i algunes forces polítiques han creat diferents propostes del que s'anomena “*contracte únic*”⁹.

A través d'aquestes propostes, FEDEA i forces polítiques expressen la seva intenció de posar fi a les diferències existents entre treballadors temporals i indefinits lluitant contra el frau de la contractació temporal i fomentar la contractació estable, lluitar contra la precarietat laboral, eliminar la segmentació en el mercat de treball i reduir les altes taxes d'atur.

Tanmateix, des d'altres sectors de l'economia i forces polítiques i sindicals es rebutgen de manera taxativa aquestes propostes argumentant que una implantació d'aquesta fórmula generaria un augment de la precarietat i la manca d'estabilitat a l'ocupació.

L'objectiu d'aquest treball és analitzar si és certa la finalitat d'aquestes propostes i si aquest “*contracte únic*” es pot considerar compatible amb la legalitat vigent. Per això, en les següents pàgines, farem servir la proposta del Partit Socialista Obrer Espanyol (PSOE) i Ciutadans (C's) com a objecte d'anàlisi referent, ja que, d'entrada, es presentaria com una opció que ha sorgit de dues forces que tradicionalment s'ubiquen en espais allunyats de l'arc parlamentari pel que fa a polítiques socioeconòmiques.

⁷ “*En el mercado laboral, se opto por mantener las condiciones laborales de quienes tenían empleo y facilitar formas más flexibles de contratación, principalmente contratos temporales, para quienes no tenían. Era una solución transitoria hasta que el desempleo alcanzase cifras menos dramáticas, para después volver a privilegiar la contratación permanente pero hoy podemos afirmar que ese retorno al empleo estable nunca se produjo*”. RAMOS DÍAZ, J.: “Empleo precario en España: una asignatura pendiente”. Capítulo 4. *Universidad Pompeu Fabra*.

⁸ La “Propuesta para la reactivación laboral en España” és el punt de partida de totes les propostes de *contracte únic*.

⁹ “*Propuesta para la reactivación laboral en España*” de FEDEA; “*Proyecto de Ley de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo sobre el Real Decreto Ley 3/2012 de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*” i “*Propuestas Empleo*”, de UPyD; “*El cambio sensato. Propuestas de Ciudadanos para devolver a España su futuro*” de C's; “*Plan 400.000 empleos*” de Confederación Empresarial de Madrid; “*15 reformas para consolidar la recuperación*” de la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa; entre altres.

A grans trets, la proposta pretén sintetitzar les modalitats contractuals actuals, unificar les causes d'acomiadament i mantenir el control judicial només per acomiadaments disciplinaris i per vulneració de drets fonamentals.

Les modalitats contractuals es reduirien a quatre: Contracte de relleu, contractes formatius, el contracte indefinit i el “contracte estable per a la cobertura de llocs de treball de duració determinada”¹⁰, essent aquest últim un model contractual que permet l’extinció “*acausal*” de la relació laboral durant els primers 24 mesos, amb un sistema d’indemnitzacions creixents en funció de l’antiguitat que tingui el treballador en la data en la qual s’extingeixi el contracte de treball.

Aquest nou règim d’indemnitzacions, ve acompanyat per la creació d’un fons d’assegurança que permeti finançar part d’aquest cost d’acomiadament similar al del sistema austríac. I, a més, un sistema de bonificacions a la seguretat social per evitar l’abús de la utilització d’aquesta nova modalitat contractual. Aquests dos darrers punts (bonificacions a la seguretat i finançament del cost dels acomiadaments), per raons metodològiques i per no obligar-nos en aquest treball a tractar qüestions de caràcter econòmic i de finançament públic, es deixa apuntat però no serà objecte d’estudi.

¹⁰ “Acuerdo para un gobierno reformista y de progreso” entre PSOE i C’s.

1. EL SISTEMA DE CONTRACTACIÓ A ESPANYA.

¿És jurídicament viable la implantació a Espanya d'aquest model de contracte estable? Per poder respondre a aquesta qüestió, en primer lloc, cal analitzar el marc constitucional i normatiu espanyol per tal de determinar si aquesta proposta de contracte estable proposada per PSOE i C's és compatible o no amb la normativa actualment vigent.

1.1. PERSPECTIVA DE LA CONTRACTACIÓ DES DEL MARC CONSTITUCIONAL ESPANYOL. ABAST DEL DRET AL TREBALL I TENSIÓ AMB LA LLIBERTAT D'EMPRESA.

La Constitució Espanyola (CE), com a norma fonamental de l'ordenament jurídic democràtic espanyol, també comprèn preceptes relacionats amb les relacions laborals. En concret, farem referència a l'article 35 de la CE (dret al treball) i a l'article 38 de la CE (llibertat d'empresa), ubicats a la secció segona del capítol II del títol I de la Constitució Espanyola que es titula "dels drets i deures dels ciutadans".

L'objecte d'estudi d'aquests preceptes constitucionals té el seu fonament a la tensió existent pel que fa als drets dels empresaris i els drets dels treballadors, tenint en compte que, en aquest cas, fem al·lusió a drets constitucionals, però no de Drets Fonamentals (recollits a la secció primera del capítol II del títol I "dels drets fonamentals i les llibertats públiques").

1.1.1. DISTINCIÓ DOCTRINAL ENTRE DRET AL TREBALL I DEURE DE TREBALLAR.

El primer pas és analitzar com s'ha interpretat la voluntat del legislador en la redacció de l'art. 35 de la CE, així com l'abast d'aquest. L'apartat primer d'aquest precepte estableix que *"Tots els espanyols tenen el deure de treballar i el dret al treball, a la lliure elecció de professió o ofici, a la promoció a través del treball i a una remuneració suficient per a satisfer les seves necessitats i les de la seva família sense que en cap cas es pugui fer discriminació per raó de sexe"*.

El Tribunal Constitucional¹¹ (TC) ha interpretat el deure de treballar com un deure no exigible, a causa del fet que la voluntarietat en la prestació de serveis és un requisit indispensable perquè es pugui donar una relació laboral entre treballador i empresari. Per consegüent, el dret al treball no comporta una obligació de treballar, tot i que el legislador ha introduït aquest deure de treballar per a justificar que l'Estat, en determinats supòsits, pugui exigir que aquelles persones que estan cobrant una prestació social, estiguin obligades a acceptar una oferta de treball.

Tot seguit, la mateixa sentència del TC, estableix que *“El derecho al trabajo, en su aspecto de derecho genérico a incorporarse a la vida laboral y obtener un puesto de trabajo, está configurado en la Constitución más como objetivo al que se debe la acción de los poderes públicos que como derecho subjetivo frente al Estado, y podrá invocarse por aquellos que se encuentran en un período activo de la vida”*. En el mateix sentit es va pronunciar el magistrat Manuel Ramón Alarcón: *“No cabe jamás configurar el derecho al trabajo como un derecho subjetivo de los ciudadanos, sino como un mandato a los poderes públicos para que pongan en práctica una política tendente al pleno empleo”*¹².

Així doncs, l'expressió dret al treball utilitzada a l'art. 35.1 de la CE no implica que l'Estat tingui l'obligació d'oferir un lloc de treball a tots els ciutadans, però sí que és un dret a accedir lliurement a un lloc de treball, si es compleixen els requisits, en les condicions d'igualtat a les que es refereix l'art. 14 de la CE.

1.1.2. DRET A UN TREBALL ESTABLE.

Hem d'entendre estabilitat com un principi necessari en el qual s'ha de fonamentar el dret al treball, per configurar així, unes relacions laborals amb vocació de permanència i, d'aquesta manera, garantir unes condicions mínimes de treball derivades de la seguretat que proporciona un lloc de treball de caràcter indefinit.

¹¹ Sentència del Tribunal Constitucional (Pleno), de 2 de juliol de 1981. Sentència núm. 22/1981, recurs d'inconstitucionalitat 223/1980. Vot particular del magistrat Jerónimo Arozamena Sierra (raó 7).

¹² M.R. Alarcón Caracuel. “Derecho al trabajo, libertad profesional y deber de trabajar”. Revista de política social nº 121 (Págs. 5 – 39).

Segons la il·lustríssima magistrada M^a del Mar Mirón, el dret a un treball estable “*se identificaba como el derecho del trabajador a tener garantizado durante su vida laboral un empleo adecuado a su calificación profesional, abarcando una triple perspectiva: estabilidad en el empleo entendida como estabilidad en el trabajo, en la empresa o en el puesto de trabajo*” i continua exposant que aquest dret es manifesta en dos moments: “*en el nacimiento del contrato (con la preferencia por la contratación indefinida y el carácter necesariamente causal de la contratación temporal) y en la extinción por voluntad del empresario: el despido solamente debería ser posible si existe una causa (de carácter disciplinario u objetivo) que lo justifique, y debe estar sometido a determinadas formas o procedimientos para garantizar la posibilidad de su impugnación sin indefensión*”¹³

En aquest mateix sentit s’ha pronunciat el TC¹⁴, en consonància amb el que disposa el Conveni 158 de l’Organització Internacional del treball (OIT) sobre la terminació de la relació de treball que explicarem més endavant, establint que “*En su apartado individual, (el derecho al Trabajo) se concreta en el **igual** derecho de todos a un determinado puesto de Trabajo si se cumplen los requisitos necesarios de capacitación y en el derecho a la continuidad o estabilidad en el empleo, es decir, a no ser despedidos si no existe una justa causa.*”. Així doncs, aquest dret al treball que reconeix la CE, implica que el legislador, necessàriament, ha de preveure un règim d’extinció contractual causal o justificat sense que, en cap cas, es pugui establir un règim d’extinció contractual lliure.

Aquest principi d’estabilitat en el treball és un principi fonamental en el Dret del Treball ja que, segons el magistrat Manuel Ramón Alarcón “*sin el todo es precariedad, esto es, inseguridad en conservar la fuente del propio sustento y, por consiguiente, miedo a hacer valer los derechos reconocidos a los trabajadores y,*

¹³ “La vigencia del principio de estabilidad en el empleo” de M^a del Mar Mirón Hernández. Principios esenciales del derecho del trabajo. Págs. 216 – 217.

¹⁴ Sentència del Tribunal Constitucional (Pleno), de 2 de juliol de 1981. Sentència núm. 22/1981, recurs d’inconstitucionalitat 223/1980. (FJ 8).

más aún, a reivindicar el desarrollo o expansión de dichos derechos”¹⁵. En definitiva, entenem el concepte d’estabilitat en l’ocupació com un terme contrari a la precarietat laboral, això és, tenir accés a un treball que proporcioni seguretat en l’ocupació, una remuneració suficient per a satisfer les necessitats, protecció jurídica, defensa dels drets (individuals i col·lectius) i protecció social, entre altres.

Per fer efectiu aquest dret constitucional, l’apartat 35.2 de la CE estableix que “*la llei regularà un estatut dels treballadors*”. Això vol dir que, el Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d’octubre, pel que s’aprova el Text Refós de la Llei de l’Estatut dels Treballadors (TRLET) que tenim vigent avui dia, és un mandat constitucional¹⁶ pel qual s’obliga als poders públics a regular mitjançant llei, unes condicions de treball mínimes, que podran ser millorades per conveni col·lectiu però que, en cap cas, es podran establir unes condicions de treball pitjors que les establertes en el TRLET com a mínims indisponibles. Aquest serà l’instrument que garanteixi el dret al treball estable.

Així doncs, podem asseverar que, encara que el dret al treball no es tracta d’un dret subjectiu a què se li ofereixi a tot ciutadà un lloc de treball, sí que implica l’obligació dels poders públics a crear polítiques d’ocupació dirigides a aconseguir la plena ocupació amb la consideració de què tot ciutadà té dret a accedir a un lloc de treball en condicions d’igualtat i el dret a què no se li extingeixi el contracte de treball sense una raó justificada, com a manifestació del dret constitucional al treball que sigui, a més, un treball estable.

Encara que les diferents reformes laborals han anat debilitant aquest principi d’estabilitat en l’ocupació, com veurem més endavant, aquesta estabilitat en el treball es regula a través del TRLET d’acord a l’establiment d’unes exigències causals en l’extinció de la relació laboral i, també, amb l’establiment d’exigència causal per la formalització de contractes de durada determinada.

¹⁵ La vigencia del principio de estabilidad en el empleo” de M^a del Mar Mirón Hernández. Principios esenciales del derecho del trabajo. Pág. 216. Extraído de: M.R. Alarcón Caracuel: “Las reformas laborales en tiempos de crisis: una reflexión crítica”.

¹⁶ Aquest mandat Constitucional es va complir amb l’aprovació de l’Estatut dels Treballadors de 1980 (Llei 10/1980, de 10 de març)

1.1.3. DRET A UN TREBALL DIGNE I SEGUR.

L'art, 35 de la CE, quan apunta "*dret una remuneració suficient per a satisfer les seves necessitats i les de la seva família sense que en cap cas es pugui fer discriminació per raó de sexe*"¹⁷ "està fent referència al dret a un treball digne.

L'Organització Internacional del Treball (OIT) defineix el treball digne com "*l'oportunitat d'accedir a un treball productiu que generi una remuneració justa, la seguretat en el lloc de treball i la protecció social per a les famílies, millors perspectives de desenvolupament personal i integració social, llibertat perquè els individus expressin les seves opinions i la igualtat d'oportunitats i tracte per a tots, dones i homes*"¹⁸.

Per tant, el treball digne és aquell treball en el qual és possible l'exercici dels drets de manera efectiva i normalitzada, amb una remuneració suficient que permeti el sosteniment de la família, amb possibilitats de promoció professional i que garanteixi la salut (física i psicològica) del treballador.

Quan parlem de treballadors temporals, el problema bàsic és que aquests drets es veuen difuminats o diluïts, ja que l'exercici efectiu dels mateixos pot facilitar l'extinció del contracte de treball¹⁹. Però, a més, l'alta rotació de treballadors temporals comporta un distanciament del treballador amb l'empresa, és a dir, els empresaris no inverteixen en formació²⁰ per als treballadors de caràcter temporal, el que es tradueix en desconeixement dels medis i dels instruments per part dels treballadors. Fins al punt que, la falta de coneixements del treballador respecte

¹⁷ El dret al treball digne al que es refereix l'art. 35 de la CE està reconegut a l'art. 23 de la Declaració Universal de Drets Humans.

¹⁸ Treball decent: <http://www.oit.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm>

¹⁹ Principi de no discriminació inclòs a la clàusula 4 de la Directiva 1999/70/CE del Consell de la UE de 28 de juny de 1999 relativa al Acord marc de la CES, la UNICE i el CEEP sobre el treball de duració determinada.

²⁰ "*los trabajadores con contrato temporal no sólo tienen menor probabilidad que los trabajadores con contrato indefinido de estar empleados en una empresa que proporciona formación a sus empleados, sino que, una vez que estén dentro, el tener un contrato temporal también influye negativamente a la hora de que la empresa los elija para beneficiarse de dicha formación*" TOHARIA CORTÉS, L.: "El problema de la temporalidad en España: un diagnóstico". Colección Economía y Sociología del Trabajo Madrid, 2005

l'entorn i la breu trajectòria a una empresa augmenta els riscos de seguretat i salut dels treballadors temporals.

En definitiva, podem interpretar que el que es desprèn de l'art. 35 de la CE és la defensa del dret a un lloc de treball estable a causa d'aquesta exigència causal justificada per a poder extingir un contracte de treball. I, a més, a través de la CE, es garanteix que aquest treball hagi de tenir una remuneració suficient per a que el treballador pugui satisfer les seves necessitats. Podem veure, doncs, com el Tribunal Constitucional interpreta el dret al treball com el dret a un treball estable, digne i segur que permeti al treballador gaudir d'unes condicions mínimes que puguin garantir la seva subsistència.

Definit, a grans trets, l'abast del dret al treball recollit a l'art. 35 de la CE, a continuació posarem aquest en relació amb el dret a la llibertat d'empresa (art. 38 de la CE) per la tensió evident que es genera al ser drets confrontats.

1.1.4. DRET A LA LLIBERTAT D'EMPRESA I A LA PROPIETAT PRIVADA.

L'art. 38 de la CE estableix que *“es reconeix la llibertat d'empresa en el marc de l'economia de mercat. Els poders públics garanteixen el seu exercici i la defensa de la productivitat, d'acord amb les exigències de l'economia general i, si escau, de la planificació”*.

En aquest article (ni en cap altre precepte de la Constitució Espanyola), pel que fa a l'economia de mercat, no s'estableix quin és el model econòmic que s'ha d'implantar a l'estat espanyol, sinó que deixa la possibilitat a què aquest model econòmic sigui plural, és a dir, es podria optar per una economia liberal, per una economia de mercat intervinguda pels poders públics o una economia de mercat mixta.

A Espanya, s'ha optat per la implantació del model mixt que s'apropa a una economia de mercat liberal. En una economia liberal el mercat es deixa en mans del sector privat, és a dir, darrere del mercat es troben les decisions individuals dels

empresaris, que són els qui determinaran el preu, la quantitat que es compra i es ven... en funció de l'oferta i la demanda²¹.

En el cas de l'estat espanyol, encara que les decisions es deixen en mans del sector privat, existeix una certa intervenció per part de l'estat a través dels poders públics però, hem de tenir en compte que, aquesta intervenció no té com a objectiu controlar el mercat privat, sinó que el que pretén és defensar la lliure competència entre empreses (és a dir, tractar de minimitzar la possibilitat a què s'estableixin monopolis) i, en definitiva, protegir l'interès general, ja que deixar el mercat únicament en mans del sector privat podria perjudicar els ciutadans²², així també ho ha considerat el TC: *“Y una de las actuaciones que pueden resultar necesarias es la consistente en evitar aquellas prácticas que puedan afectar o dañar seriamente a un elemento tan decisivo en la economía de mercado como es la concurrencia entre Empresas, apareciendo así la defensa de la competencia como una necesaria defensa, y no como una restricción, de la libertad de Empresa y de la economía de mercado”*²³

Aquest caràcter intervencionista per part dels poders públics en l'activitat econòmica està reconegut a l'article 128.2 de la CE, per tant, l'Estat està legitimat a intervenir en l'economia de mercat, ara bé, aquesta intervenció ha de perseguir l'interès general, ja que els poders públics també han de respectar la llibertat d'empresa i no pot suposar una ingerència injustificada en les decisions de les empreses²⁴.

En relació a la llibertat empresarial recollida a l'article 38 de la CE, trobem l'art. 33 del mateix cos legal, que reconeix el dret a la propietat privada. Això comporta que l'empresari té la potestat de decidir com invertir o gestionar els seus béns i

²¹ “España entre la economía de mercado y la planificación democrática” Ramon Tamames (Catedràtic d'estructura econòmica de la Universitat Autònoma de Madrid).

²² “La libertad de empresa y algunos límites desde la perspectiva del estado social” de Chistian Viera Álvarez. Revista jurídica de la Universidad Autónoma de Madrid (RJUAM) nº 21 (Págs. 197 a 224)

²³ Sentència del Tribunal Constitucional (Pleno), de 1 de juliol de 1986. Sentència núm. 88/1986, recurs d'inconstitucionalitat 352/1983 i 367/1983 acumulats. (BOE núm. 174, de 22 de juliol de 1986). Fonament jurídic 4t.

²⁴ “La libertad de empresa y algunos límites desde la perspectiva del estado social” de Chistian Viera Álvarez. Revista jurídica de la Universidad Autónoma de Madrid (RJUAM) nº 21 (Págs. 197 a 224)

capital en la seva activitat econòmica o empresa, ja que està legitimat pel poder de direcció que li atorga la CE en aquests dos articles.

És a dir, l'empresari és qui decideix com organitza la seva empresa (en el marc de les Relacions Laborals parlariem de la decisió d'invertir més o menys capital en mà d'obra), ja que, com diu l'autora Ana Isabel Garcia Salas, *“l'empresari té com a objectiu principal obtenir la màxima productivitat i rendibilitat”*²⁵. Per tant, l'empresari pren les seves decisions basant-se en l'obtenció d'un major benefici per als seus interessos, però ¿l'empresari té llibertat per a prendre qualsevol decisió sense tenir en compte els drets dels altres ciutadans basant-se en aquests preceptes? Com ja he posat de manifest, tant en el marc de l'economia de mercat, com en el marc de les relacions laborals, l'empresari no és totalment lliure, sinó que els poders públics poden intervenir i més encara quan parlem de les relacions laborals, ja que han d'existir uns drets i unes condicions de treball mínimes establertes per llei, que l'empresari ha de respectar, per tal d'oferir un treball estable, digne i segur, allunyat de tota discriminació prohibida per l'article 14 CE.

1.1.5. TENSIÓ ENTRE DRET AL TREBALL I DRET A LA LLIBERTAT D'EMPRESA.

En el cas del mercat laboral espanyol, les decisions no es deixen en mans del mercat privat, sinó que tenim diferents intervencions per part dels poders públics. Aquestes intervencions per part del sector públic són el que anomenem polítiques sociolaborals: establint un Salari Mínim Interprofessional, establint unes condicions mínimes de treball a través del TRLET, obligacions en matèria de seguretat i salut dels treballadors, etc. És dins d'aquestes polítiques sociolaborals on, per garantir un treball estable i digne, s'emmarca l'establiment de les limitacions de causa del contracte temporal i en la causa de l'extinció del contracte que veurem més endavant.

Hem de tenir present que cap dels preceptes constitucionals citats en aquest apartat són drets fonamentals i, si tenim en compte la perspectiva “liberal” d'empresa (art.

²⁵ “Necesidades empresariales y derechos fundamentales de los trabajadores” Ana Isabel García Salas. Thomson Reuters 2016.

38 CE) els empresaris volen adequar els contractes de treball a les seves necessitats productives i que hi hagi més facilitat en l'extinció, és a dir, els interessa realitzar contractes de durada determinada, ja que aquests donen més flexibilitat a l'empresari respecte a la mà d'obra que necessiten. En canvi, si tenim en compte la perspectiva del dret del treball (Art. 35 CE, junt amb altres drets desenvolupats al TRLET) el que es busca és un treball digne, estable i amb plena garantia d'exercici de drets, tant individuals com col·lectius, que es veu directament afectat per la temporalitat de les relacions laborals.

La tensió existent entre el dret al treball i el dret a la llibertat d'empresa neix a conseqüència de què les empreses tenen, a la vegada, unes necessitats productives temporals que s'han de protegir en aplicació de l'article 38 de la CE i un interès en l'extinció flexible del contracte de treball que caldria limitar per garantir el dret al treball de l'article 35. Hem de diferenciar entre aquelles necessitats productives estructurals, raonables i objectives per les quals no es pot oferir un treball estable (substituir treballadors amb reserva del lloc de treball, fer front a períodes de punta de producció o a obres que no siguin l'activitat normal de l'empresa amb autonomia i substantivitat pròpia, etc.) on es podria limitar excessivament el dret a la llibertat d'empresa de l'art. 38 de la CE obligant les empreses privades a contractar treballadors i sobredimensionar la plantilla; i, aquelles situacions en les quals l'empresari contracta a treballadors de manera temporal únicament per afavorir l'extinció lliure sense que existeixi una causa que el justifiqui (fraus a la llei).

És a dir, l'art. 38 de la CE contempla i empara que les empreses tenen una sèrie de necessitats de caràcter productiu i objectiu que, de manera raonada, poden portar a una necessitat de treballadors no estables. A més, dins del lliure mercat, el dret a la llibertat d'empresa i de la propietat privada, interessa una extinció contractual gratuïta i flexible però això, portat a l'extrem, col·lisionaria de manera directa amb el dret al treball de l'art. 35 de la CE. És en aquest punt on intervenen els poders públics limitant el dret a la llibertat empresarial amb l'exigència causal, tant per la formalització de contractes temporals, com per extingir la relació laboral intentant oferir instruments que regulin aquesta fricció entre drets constitucionals amb els tradicionals criteris de necessitat, idoneïtat i proporcionalitat.

Així doncs, aquesta tensió es configura com; *“La facultad empresarial de extinguir el contrato, amparada en el reconocimiento constitucional de la libre empresa (art. 38 CE), tiene sus límites constitucionales en la protección del trabajador a través de un sistema de extinción causal, en concordancia con lo dispuesto en el art. 35 de la CE”*²⁶. És a dir, la llibertat d’empresa en termes contractuals es veu restringida o limitada per la necessitat d’una causa justificada tant per la formalització del contracte temporal, com per l’extinció de qualsevol de les modalitats contractuals.

En aquest mateix sentit es va pronunciar el Tribunal Suprem (TS) en sentència de 24 de novembre de 2015: *“por un lado, desde la perspectiva constitucional, los artículos 35.1 y 38 CE condicionan el régimen extintivo del contrato de trabajo por causas atinentes al funcionamiento empresarial, condicionamiento que el Tribunal Constitucional ha integrado al señalar que “en su vertiente individual, el derecho al trabajo (art. 35.1 CE) se concreta en el derecho a la continuidad o estabilidad en el empleo, es decir, en el derecho a no ser despedido sin justa causa”; de este modo, “tanto exigencias constitucionales, como compromisos internacionales, hacen que rija entre nosotros el principio general de la limitación legal del despido, así como su sujeción para su licitud a condiciones de fondo y de forma”. Ello hace que deba existir la posibilidad de “una reacción adecuada contra el despido o cese” pues, en caso contrario, se “debilitaría peligrosamente la consistencia del derecho al trabajo y vaciaría al derecho que lo regula de su función tuitiva, dentro del ámbito de lo social como característica esencial del Estado de Derecho (art. 1 CE)”. Ello no supone, sin embargo, que únicamente el interés del trabajador esté presente en la ordenación del régimen de la estabilidad en el empleo, pues ello “no quiere decir que, como poder empresarial, la facultad de despido no se enmarque dentro de los poderes que el ordenamiento concede al empresario para la gestión de su empresa y que, por ello, su regulación no haya de tener en cuenta también las exigencias derivadas del reconocimiento constitucional de la libertad de empresa y de la defensa de la productividad” sin perjuicio, claro, que ello no permita ni “una absoluta libertad contractual, ni tampoco un principio de libertad*

²⁶ “La vigencia del principio de estabilidad en el empleo” de M^a del Mar Mirón Hernández. Principios esenciales del derecho del trabajo. (Pág. 218).

«ad nutum» de despido" (STC 192/2003, de 27 de octubre con cita de las SSTC 22/1981, de 2 de julio y 20/1994, de 23 de febrero).²⁷”

Arribats a aquest punt, passarem a identificar a grans trets quins són els instruments normatius que regulen aquesta tensió entre el dret al treball i el dret a la llibertat d'empresa per, després, poder determinar si els models de contractació existents en l'actualitat són o no suprimibles i intercanviables per la proposta de contracte estable.

1.2. GARANTIES DEL DRET AL TREBALL I DEL DRET A LA LLIBERTAT D'EMPRESA DINS EL MARC NORMATIU ESPANYOL. PERSPECTIVA GENERAL DE CONTRACTACIÓ.

Per poder començar a analitzar el marc normatiu laboral espanyol, hem de tenir present algunes normes internacionals en les quals el nostre dret laboral intern ha d'estar fonamentat.

En matèria de contractació, trobem el conveni 158 de l'OIT sobre la terminació de la relació de treball²⁸. Els convenis internacionals de l'OIT estableixen uns principis i drets bàsics en matèria laboral i tenen una posició de supra-legalitat, és a dir, són vinculants per a aquells països que els ratifiquen.

Aquest conveni internacional, a l'article 4 estableix que *“No se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio”*, és a dir, exigeix una regulació causal de l'acomiadament, no permetent a l'empresari acomiadar lliurement. Aquesta causa ha d'estar vinculada a un comportament del treballador o a necessitats de l'empresa que justifiquin l'acomiadament i, si no concorre alguna d'aquestes causes, l'acomiadament ha d'estar qualificat de contrari a la llei.

²⁷ Sentència del Tribunal Suprem (Sala de lo social) de 24 de novembre de 2015. Recurs de cassació per la unificació de doctrina 1681/2014. (FD 4) Referència aranzadi RJ\2015\6392

²⁸ Ratificat per Espanya el 26 d'abril de 1985.

En conseqüència, l'extinció per voluntat de l'empresari serà sempre causal, a excepció feta del període de prova que també es valorarà a l'apartat corresponent del treball.

A més del conveni 158 de l'OIT, trobem altres normes internacionals que són rellevants a efectes d'analitzar la viabilitat legal de la implantació de la proposta objecte d'aquest treball: La Carta de Drets Fonamentals de la Unió Europea i la Carta Social Europea.

En el capítol IV de la Carta de Drets Fonamentals de la Unió Europea (CDFUE) trobem l'art. 30 on s'estableix que *“tot treballador té dret a una protecció en cas d'acomiadament injustificat, de conformitat amb el dret comunitari i amb les legislacions i pràctiques nacionals”*. En aquest cas, de manera indirecta, s'està fent referència a la necessitat de què concorri alguna causa que justifiqui l'acomiadament i, en absència d'aquesta, el treballador tindrà dret al control judicial de l'acomiadament.

Així mateix, l'art. 24 de la Carta Social Europea (CSE) reconeix el dret a la protecció en cas d'acomiadament i estableix el següent: *“Per a garantir l'exercici efectiu del dret dels treballadors a protecció en cas d'acomiadament, les parts es comprometen a reconèixer el dret de tots els treballadors a no ser acomiadats sense que existeixin raons vàlides relacionades amb les seves aptituds o la seva conducta, o basades en les necessitats de funcionament de l'empresa, de l'establiment o del servei; el dret dels treballadors acomiadats sense raó vàlida a una indemnització adequada o a una altra reparació apropiada. A tal fi, les Parts es comprometen a garantir que un treballador que estimi que se li ha acomiadat sense una raó vàlida tingui dret a recórrer davant un organisme imparcial”*.

Tant la CDFUE com la CSE, a més d'insistir en l'exigència causal de l'acomiadament, ens introdueixen dos aspectes que seran analitzats més endavant: el control judicial efectiu dels acomiadaments injustificats i l'establiment d'una indemnització adequada quan s'hagi acomiadat al treballador sense existir una causa justificada.

El dret a un treball digne i estable es garanteix a través d'aquestes normes internacionals que s'han d'interpretar en consonància amb l'article 35 de la CE i a la normativa espanyola a la qual farem referència posteriorment sobre l'establiment de limitacions causals i indemnitzatòries a l'extinció contractual.

Al mateix temps, la llibertat d'empresa de l'art. 38 de la CE es garanteix a través de l'establiment d'una sèrie de modalitats contractuals de caràcter temporal que possibiliten la cobertura de necessitats productives i de mesures flexibilitzadores en l'extinció contractual. És a dir, a través de l'establiment d'unes causes de contractació temporal, s'harmonitza la llibertat d'empresa amb l'art. 35 de la CE i la normativa internacional citada anteriorment, ja que indirectament s'estableixen causes d'extinció dels contractes i, al mateix temps, indemnitzacions més baixes (o a cost 0) per l'extinció dels contractes temporals.

L'establiment de la possibilitat de contractació temporal, no només està dirigida a garantir la llibertat d'empresa, sinó que també es garanteix el dret al treball en el sentit que, existeixen modalitats contractuals dirigides a polítiques socials i de plena ocupació, com per exemple: contracte eventual per l'adquisició d'una primera experiència laboral, contractes formatius, contractes temporals dirigits a treballadors en situació d'exclusió social, contractació temporal de persones amb discapacitat, etc., que no seran objecte d'estudi en aquest treball així com tampoc les derivades de les relacions laborals de caràcter especial, ja que presenten el seu fonament en altres extrems que no semblen directament afectats per les diverses propostes de contracte únic.

2. ASPECTES GENERALS DE LA CONTRACTACIÓ EN EL SISTEMA NORMATIU ESPANYOL ACTUAL. PREFERÈNCIA PER LA CONTRACTACIÓ INDEFINIDA.

Amb caràcter bàsic, les modalitats del contracte de treball les trobem recollides a la secció 4^a del capítol I del títol I i a la secció 1^a del capítol II del Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors (TRLET), on podem trobar dos grans grups de models

de contractació: el contracte de treball per temps indefinit i el contracte de treball per una duració determinada.

Fins a la reforma laboral de 1994, l'art. 15 de la Llei 8/1980, de 10 de març de 1980, de l'Estatut dels Treballadors, establia que els contractes de treball es presumien concertats per temps indefinit i, a continuació, s'establia que es podrien concertar per duració determinada si es donava alguna de les causes taxades al mateix precepte.

En canvi, la redacció actual de l'art. 15.1 del TRLET referent a la duració del contracte estableix que *“el contracte de treball es podrà concertar per temps indefinit o per una duració determinada”* i, a continuació, estableix els supòsits en els quals es podran concertar contractes de duració determinada.

De l'article 15.1 del TRLET, en relació a la normativa internacional i constitucional esmentada anteriorment, podem extreure que, el marc normatiu espanyol fa una opció preferencial pel contracte de treball indefinit, podent-se establir un contracte de treball de duració determinada només quan es dona alguna de les causes legalment establertes en el mateix precepte. Per tant, hi ha una restricció de la contractació temporal per l'exigència de causalitat, això és que, només es podrà pactar el contracte de forma temporal quan hi hagi una causa taxada que legítimi aquesta durada temporal del contracte.

No obstant això, podem veure com aquesta predilecció pel contracte indefinit s'ha vist debilitada amb les consecutives reformes laborals, essent la jurisdicció social de l'estat espanyol la que ha reforçat aquesta primacia del contracte indefinit establint que *“la contratación temporal en nuestro sistema es causal, es decir, si la temporalidad no trae su origen de alguna de las modalidades contractuales prevista en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, la relación es indefinida. Para la validez de los contratos temporales no solamente es necesario que concurra la causa que los legitima, sino que ha de explicitarse en el propio contrato y, puesto que la temporalidad no se presume, si no se acredita su concurrencia, opera la presunción a favor de la contratación indefinida, pues así*

*se deduce de lo dispuesto en los artículos 15.3 del Estatuto de los trabajadores y 9.1 del Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre”*²⁹.

2.1. CONVERSIÓ DE CONTRACTES DE DURADA DETERMINADA EN CONTRACTES INDEFINITS PER IMPERATIU LEGAL.

Si bé és cert que el marc normatiu laboral espanyol permet la contractació temporal, el TRLET fa una opció preferencial per la formalització de contractes indefinits. Aquesta preferència es desprèn pel fet que el legislador ha previst supòsits en els quals, per imperatiu legal, la relació laboral es converteix a indefinida.

Amb la reforma laboral de 2006 s'introdueix l'article 15.5 de l'Estatut dels Treballadors establint que *“els treballadors que en un període de 30 mesos hagin estat contractats durant un termini superior a 24 mesos, amb o sense solució de continuïtat, per al mateix o diferent lloc de treball amb la mateixa empresa o grup d'empreses, mitjançant dos o més contractes temporals, sigui directament o a través de la seva posada a disposició per empreses de treball temporal, amb les mateixes o diferents modalitats contractuals de duració determinada, adquiriran la condició de treballadors fixes”*. En aquest cas, el legislador estableix uns límits temporals màxims a la utilització de contractes de durada determinada sobre un mateix treballador i un mateix lloc de treball³⁰.

Per tant, ens trobem amb supòsits en els quals, amb independència de l'existència de la causa que justifiqui la temporalitat del contracte, si aquestes modalitats contractuals són utilitzades perllongadament en el temps per a un mateix subjecte, s'imposa la conversió legal del contracte en indefinit.

Només alguns contractes temporals es veuen afectats per aquesta conversió legal: els contractes eventuais per circumstàncies de la producció i els contractes per obra

²⁹ Entre altres, la Sentència del Tribunal Suprem (Sala quarta, de lo social) de 6 de març de 2009. Rec. 3839/2007 (Fonament de dret 3r - <https://supremo.vlex.es/vid/duracion-determinada-acumulacion-tareas-57820280>) i Sentència del Tribunal Suprem (Sala quarta, de lo Social) de 5 de maig de 2004. Rec. 4063/2003 (Fonament jurídic 4rt - <https://app.vlex.com/#vid/16873823>)

³⁰ SENRA BIEDMA, R.: “El control del fraude de ley en la contratación temporal sucesiva y la Directiva 1999/70/CEE. Comentario a la sentencia del TJCE de 4 de julio de 2006, asunto C 212-04, caso Konstantinos Adeneler y 17 más” *IUSLabor*1/2007.

o servei determinats; però, en canvi, queden legalment exclosos d'aquesta presumpció els contractes formatius, de relleu i interinitat, entre altres.

2.2. PRESUMPCIONS EN FAVOR DE LA CONTRACTACIÓ INDEFINIDA.

D'altra banda, la normativa laboral estableix una sèrie de presumpcions legals en favor del contracte indefinit. En aquest cas parlem de presumpcions "*iuris tantum*" que **permeten prova en contra que acrediti la temporalitat del contracte**. És a dir, si es dóna algun dels supòsits legalment previstos, es presumirà que el contracte és indefinit, però es trasllada la càrrega de la prova a aquell que tingui interès de demostrar la temporalitat d'aquest.

El legislador, en l'article 15.2 del TRLET i 9.2 del RD 2720/1998, estableix que *"Adquiriran la condició de treballadors fixos, sigui quina sigui la modalitat de contractació, els que no haguessin estat donats d'alta en la Seguretat Social, una vegada transcorregut un termini igual al que legalment s'hagués pogut fixar per al període de prova, excepte que de la pròpia natura de les activitats o dels serveis contractats es dedueixi clarament la durada temporal d'aquest, tot això sense perjudici d'altres responsabilitats que corresponguin en dret"*. Per tant, si no es dóna d'alta al treballador en el sistema de la Seguretat Social, a més de les sancions administratives que això comporta, des de la perspectiva del contracte de treball, aquest adquireix la condició d'indefinit.

A l'art. 8 del TRLET es regula la forma del contracte exigint-se, en l'apartat 2 d'aquest precepte, la forma escrita quan així ho exigeixi una disposició legal i, entre altres, pels contractes de pràctiques i per la formació i l'aprenentatge, els contractes per a la realització d'una obra o servei determinat i els contractes de durada determinada de duració superior a quatre setmanes. L'incompliment de l'exigència formal no provoca la ineficàcia del contracte, sinó que l'article 8.2 del TRLET estableix que es presumirà que el contracte ha estat subscrit per temps indefinit i a temps complet.

En últim terme, el paràgraf tercer de l'article 49.1.c) del TRLET estableix que si arribada la durada màxima legal o convencional del contracte, o realitzada l'obra o

servei per la qual es va subscriure el contracte, l'empresari no fa la denúncia³¹ i el treballador continua prestant serveis per l'empresa, el mateix es presumeix prorrogat de manera indefinida.

Més endavant, per raons metodològiques, un cop s'hagin vist les causes legals de contractació temporal estructural, s'examinarà la presumpció de contracte indefinit prevista a l'article 15.3 del TRLET.

3. TIPOLOGIA CONTRACTUAL DINS DEL MARC JURÍDIC LABORAL ACTUAL.

Arribats a aquest punt, i amb l'objectiu d'analitzar la viabilitat jurídica de la proposta objecte d'aquest treball, es fa necessari exposar de manera laconica les alternatives de contractació actuals en l'ordenament jurídic espanyol per, posteriorment, analitzar si pot ser eficaç la supressió d'algunes d'aquestes modalitats contractuals per fer tangible la implantació d'aquest nou model de contracte estable.

3.1. MODALITATS CONTRACTUALS DE CARÀCTER INDEFINIT.

3.1.1. CONTRACTE INDEFINIT EN RÈGIM ORDINARI.

El contracte de treball per temps indefinit de caràcter ordinari és la regla general i preferent de l'ordenament jurídic espanyol i, és aquell que se subscriu sense establir un límit de durada pel que fa a la prestació de serveis en un lloc de treball permanent, és a dir, té vocació de perdurabilitat en el temps (estabilitat contractual) i només podrà extingir-se quan concorri alguna de les causes legalment previstes a l'art. 49.1 del TRLET.

3.1.2. CONTRACTE DE TREBALL FIXE DISCONTINU.

Es tracta d'una modalitat de contractació indefinida però, en aquest cas, es tracta de prestacions de serveis temporals que es repeteixen en el temps dins del volum

³¹ La denúncia del contracte es la comunicació al treballador de que finalitza el contracte temporal que es va subscriure.

normal de l'activitat de l'empresa. Podem diferenciar dos: el contracte fixe-discontinuu periòdic i no periòdic.

El **contracte fixe discontinuu periòdic** (li serà d'aplicació la regulació de l'art. 12 del TRLET referent al contracte parcial subscrit per temps indefinit) és aquell on la prestació de serveis es repeteix de manera cíclica en dates certes i els hi és d'aplicació la regulació com si es tractés d'un contracte a temps parcial. En canvi, en el **contracte fixe discontinuu no periòdic** (regulat a l'art. 16 del TRLET i als convenis col·lectius aplicables) és diferència de l'anterior per la imprevisibilitat dels períodes d'activitat. Parlem de contractes on la prestació de serveis no es repeteixen de manera cíclica en dates certes, sinó que les dates d'activitat dependran de factors externs.

Els períodes d'inactivitat no suposen l'extinció del contracte, sinó que en tractar-se de necessitats permanents de prestacions de serveis (siguin en dates certes o incertes) és necessari que es doni alguna de les causes recollides en l'art. 49.1 del TRLET per a l'extinció vàlida d'aquest.

De manera que, en aquests casos, la finalització de la necessitat productiva no justifica l'extinció de la relació laboral, sinó que es fa necessària una figura contractual que, tot i que de manera interrompuda en cicles homogenis, sigui estable.

3.1.3. BREU REFERÈNCIA AL CONTRACTE DE TREBALL PER TEMPS INDEFINIT DE SUPORT ALS EMPRENEDORS³².

Aquesta modalitat de contractació no la trobem regulada al TRLET, sinó que la trobem a la Llei 3/2012, de 6 de juliol, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral.

És un contracte que podien subscriure les empreses que tinguessin menys de 50 treballadors que formalitzessin per escrit un contracte indefinit (a temps complet o

³² Aquesta modalitat de contracte queda suprimit pel RDL 28/2018, de 28 de desembre, per a la revalorització de les pensions públiques i altres mesures urgents en matèria social, laboral i de treball que, en el apartat segon a) de la disposició derogatòria única estableix que queda derogat expressament l'art. 4 i la disposició transitòria novena de la Llei 3/2012, de 6 de juliol, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral.

a temps parcial) amb treballadors que estiguessin desocupats. Els incentius que s'establien perquè les empreses subscriguessin aquest tipus de contracte eren tant incentius fiscals (regulats a l'art. 37 de la Llei 27/2014) com bonificacions a les cotitzacions a la Seguretat Social sempre que es complissin els requisits.

El règim diferenciat d'aquesta modalitat de contracte és que el període de prova, en tot cas, era de 12 mesos³³. Aquest va ser, sense dubte, l'incentiu real pel qual les empreses subscrivien aquesta tipologia contractual, ja que atorgava a les empreses una major flexibilitat en l'extinció de la relació laboral. És a dir, permetia una extinció no indemnitzada de la relació contractual sense que l'empresa estigués obligada a al·legar una causa justificada per l'extinció d'aquest. Per tant, això suposava una utilització d'aquest contracte com si es tractés d'un contracte eventual, pel fet que les empreses, s'acollien a aquest tipus de contracte per la durada del període de prova però, en canvi, no es beneficiaven dels incentius fiscals i de Seguretat Social.

El Tribunal Constitucional³⁴, en un principi, va justificar la durada d'aquest període a causa de que es tractava d'una mesura que tenia com a finalitat estimular l'augment de la contractació indefinida dins d'un context de crisi econòmica que, tal com s'estableix en la disposició transitòria 9^a de la Llei 3/2012, només es podria subscriure aquest tipus de contracte fins que la taxa d'atur a Espanya se situés per sota del 15%.

3.2. CONTRACTES DE DURADA DETERMINADA

Com s'ha explicat anteriorment, els contractes de durada determinada responen a necessitats productives empresarials objectives i raonables, i de flexibilitat en la contractació de recursos humans derivades del dret a la llibertat d'empresa recollit a l'art. 38 de la CE, encara que limitats pel dret al treball de l'article 35 de la mateixa norma fonamental, ja que s'exigeix una causa que justifiqui la necessitat temporal

³³ No es podrà establir un període de prova quan el treballador ja hagi exercit les mateixes funcions amb anterioritat en l'empresa, sota qualsevol modalitat de contractació.

³⁴ Sentència del Tribunal Constitucional 8/2015, de 22 de gener de 2015. Recurs d'inconstitucionalitat 5610-2012 (BPE núm. 47 de 24 de febrer de 2015. 1896)

de mà d'obra i, en el cas que s'extingeixi la relació laboral amb anterioritat al temps pactat, també s'exigirà que concorri alguna de les causes establertes en l'art. 49 del TRELT que justifiqui l'extinció.

D'altra banda, hem de tenir present el que s'estableix a l'art. 15.6 del TRLET: “*Los trabajadores con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que los trabajadores con contratos de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la ley en relación con los contratos formativos*”. Per tant, els treballadors temporals tenen els mateixos drets que els treballadors amb contractes indefinits, excepte els derivats de l'extinció contractual.

Passem, doncs, ha analitzar les diferents modalitats contractuals de durada determinada centrant-nos, essencialment, en la causa que els legitima.

3.2.1. CONTRACTES TEMPORALS ESTRUCTURALS.

Els contractes temporals estructurals els trobem recollits a l'article 15 del TRLET, així com en el RD 2720/1998, de 18 de desembre, pel que es desenvolupa l'art. 15 de l'Estatut dels Treballadors en matèria de contractes duració determinada i estan pensats per donar resposta a necessitats empresarials objectives i justificades de recursos humans de manera justificada.

A) CONTRACTE D'OBRA O SERVEI DETERMINAT.

La regulació d'aquesta modalitat contractual la trobem en l'article 15.1 a) del TRLET i a l'art. 2 del RD 2720/1998 i podrà ser subscrit per a realitzar una activitat o servei amb autonomia i substantivitat pròpia, dins de l'activitat de l'empresa, amb una duració limitada en el temps, encara que incerta³⁵. Els elements a destacar sobre aquesta redacció legal són tres.

En primer lloc, l'exigència d'una **causa concreta i justificada** que possibiliti la subscripció del contracte. D'altra banda, que l'activitat o servei a dur a terme pel

³⁵ Com a màxim 3 anys, ampliable en 12 mesos per conveni col·lectiu.

treballador sigui diferent de l'activitat normal o habitual de l'empresa i que aquesta no tingui un caràcter indefinit, és a dir, ha de ser una **activitat diferenciada de l'activitat usual de l'empresa**. Aquesta ha estat la interpretació que ha donat el Tribunal Suprem³⁶ als termes d'autonomia i substantivitat pròpia de l'activitat.

I, en tercer lloc, aquesta modalitat contractual té una **durada indeterminada però sempre limitada en el temps** de manera que, el contracte tindrà la mateixa vigència que la de l'obra o servei que executi el treballador, sempre respectant els màxims legalment establerts i, en el cas que el contracte s'extingeixi sense haver finalitzat l'obra o servei, haurà de concórrer alguna de les causes justificades d'extinció de la relació laboral establertes en l'art. 49 del TRLET. Si bé és cert que l'art. 2.2 b) del RD 2720/1998 contempla la possibilitat que en el contracte es fixi la duració d'aquest, aquesta serà de caràcter orientatiu.

En qualsevol cas, al contracte de treball s'haurà d'especificar amb concreció l'obra o servei per a la que se subscriu aquest. En relació amb aquesta exigència de causalitat, el segon paràgraf de l'article 15.1.a) del TRLT dóna la possibilitat que els convenis col·lectius estableixin quins són aquells treballs amb autonomia i substantivitat pròpia que puguin ser objecte amb aquesta modalitat contractual. Des de la seva creació als anys 80, la falta de concreció de l'obra o servei ha estat la principal problemàtica que es planteja a la jurisdicció social sobre aquesta modalitat contractual.

Per últim, cal mencionar que el Tribunal Suprem³⁷ va exigir que, perquè la subscripció d'aquest contracte sigui ajustada a dret, el treballador ha de desenvolupar únicament les tasques específiques de l'obra o servei per a la que ha estat contractat.

La causa de temporalitat del contracte per obra o servei determinat es fonamenta, per tant, en la necessitat productiva empresarial de dur a terme, en un temps acotat i sense vocació de permanència, una activitat diferent de la seva habitual que motiva

³⁶ Sentència del Tribunal Suprem (Sala de lo social) de 21 de juliol de 2008. Recurs 2121/2007.

³⁷ Sentència del Tribunal Suprem (Sala de lo social) de 21 de març de 2002. Recurs per a la unificació de doctrina núm. 1701/2001 (Referència aranzadi RJ 2002\5990).

un lloc de treball que esdevindrà innecessari de manera certa quan finalitzi el mateix.

B) CONTRACTE EVENTUAL PER CIRCUMSTÀNCIES DE LA PRODUCCIÓ.

El règim jurídic d'aquesta modalitat contractual el trobem regulat a l'art. 15.1.b) del TRLET i a l'article 3 del Reial Decret 2720/1998.

Parlem de tot aquell contracte que se subscriu per atendre exigències circumstancials del mercat, acumulació de tasques o excés de comandes, encara tractant-se de l'activitat normal de l'empresa.

La causa que legitima la temporalitat de la relació laboral és un augment puntual i imprevist de la producció, que no pot ser atès per la plantilla normal de l'empresa i que ha d'estar fora de tota repetició cíclica en l'activitat de l'empresa, pel qual no és raonable obligar a l'empresa concórrer a la contractació indefinida³⁸, ja que això suposaria sobredimensionar innecessàriament la plantilla vulnerable, així, l'art. 38 de la CE quan aquesta punta d'activitat s'extingís de manera tan sobtada com ha aparegut i no esdevingués el volum ja normal d'activitat de l'empresa.

En qualsevol cas és indispensable la justificació suficientment clara del caràcter temporal d'aquest.

La duració d'aquest contracte té a veure també amb els límits que s'imposen a aquesta "puntualitat" o "excepcionalitat" de l'augment de producció, que s'entendrà que transcorregut un temps (6 mesos ampliables a 12 mesos per conveni col·lectiu) ja conformen el volum normal d'activitat empresarial i, si encara és precisa la prestació de serveis del treballador, converteixen la relació laboral en indefinida, ja que la causa que fonamenta la contractació esdevé permanent per transcurs del temps màxim de durada.

La causa de temporalitat del contracte eventual per circumstàncies de la producció es fonamenta, per tant, en la necessitat productiva empresarial d'atendre, de manera

³⁸ Sentència del Tribunal Suprem (sala de lo social, Secció 1ª) de 9 de març de 2010. Recurs de cassació per a la unificació de doctrina núm. 955/2009 (FD 2.2) Referència Aranzadi RJ\2010\4140.

acotada en el temps, increments puntuals i imprevistos de la producció, que no poden ser atesos per la plantilla normal de l'empresa o per un dèficit temporal de plantilla.

C) CONTRACTE D'INTERINITAT

El contracte d'interinitat està regulat a l'art. 15.1. c) del TRLET i en l'art. 5 del RD 2720/98 i s'utilitza amb l'única finalitat de cobrir vacants transitòries de llocs de treball en una empresa. Aquestes vacants temporals poden ser de dos tipus: Per l'absència temporal d'un treballador amb dret a reserva del seu lloc de treball (algunes causes de suspensió del contracte de treball recollides en l'art. 45 del TRLET, per excedències recollides en l'art. 46 del TRLET...) o durant el procés de selecció o promoció d'un treballador per la cobertura d'un lloc vacant, és a dir, es permet la contractació temporal d'un treballador duran el procés de selecció per la cobertura d'aquest lloc de treball³⁹.

Les causes més usuals de la utilització del contracte d'interinitat és la substitució de treballadors que tenen dret a la reserva del seu lloc de treball per algunes de les causes contemplades a l'article 45 del TRLET, així com per alguna de les excedències regulades a l'art. 46 de la mateixa norma. A més, també es podrà concertar a temps parcial per substituir una part de la jornada que els treballadors hagin reduït la jornada per la cura de fills o altres familiars.

En aquest cas no s'exigeix que aquesta modalitat contractual es concerti per a realitzar les mateixes funcions que el treballador substituït amb reserva del lloc de treball, sinó que el treballador interí pot desenvolupar altres funcions.

La durada del contracte coincidirà amb el temps d'absència del treballador substituït amb reserva del lloc de treball extingint-se, per tant, amb la reincorporació d'aquest⁴⁰. I, en el cas que se subscrigui per cobrir un lloc de treball durant el procés

³⁹ Aquest segon supòsit només es contempla al RD 2720/98 (no en el TRLET)

⁴⁰ Podent-se extingir també pel venciment del termini de reincorporació del treballador substituït amb reserva del lloc de treball (en el cas d'excedència) o per l'extinció del dret a reserva del lloc de treball (mort, declaració d'incapacitat o renúncia del treballador substituït, entre altres).

de selecció, s'extingirà per la finalització del procés, no podent aquest superar els tres mesos.

En ambdós casos és imprescindible identificar la causa de subscripció del contracte essent necessari, per tant, la identificació del treballador substituït en el primer supòsit i el lloc de treball objecte del procés de selecció en el segon.

La causa de temporalitat del contracte d'interinitat es fonamenta, per tant, en la necessitat empresarial de cobrir absències temporals de treballadors amb dret a reserva del lloc de treball o durant el procés de selecció o promoció d'un treballador per la cobertura d'un lloc de treball vacant.

Per tant, hem pogut veure com els contractes estructurals de durada determinada responen a necessitats empresarials de mà d'obra temporal tant per raons d'activitat (tipus o volum de la mateixa), com per raons d'absència eventual de treballadors, evitant que se sobredimensioni la plantilla de l'empresa quan s'extingeix la causa que havia motivat el contracte, garantint així, el dret a la llibertat d'empresa recollit en l'article 38 de la CE.

3.2.2. CONTRACTES FORMATIUS

Els contractes formatius⁴¹, amb caràcter bàsic, es troben regulats a l'art. 11 del TRLET i són dos: el contracte per a la formació i l'aprenentatge⁴² i el contracte en pràctiques⁴³. Aquestes modalitats responen a una doble necessitat: tant a una necessitat empresarial de mà d'obra temporal, com a una necessitat per part dels

⁴¹ No parlem de les pràctiques acadèmiques externes (pràctiques curriculars) regulades al RD 592/2014, de 11 de juliol, ni de les pràctiques professionals no laborals (pràctiques extra-curriculars) que es regulen al RD 1543/2011, de 31 d'octubre.

⁴² Reial Decret 1529/2012, de 8 de novembre, pel que es desenvolupa el contracte per a la formació i l'aprenentatge i s'estableixen les bases per a la formació professional dual i, també l'Ordre ESS/2518/2013, de 26 de desembre, per la que es regulen els aspectes formatius del contracte per a la formació i aprenentatge, en desenvolupament del RD 1529/2012.

⁴³ Reial Decret 488/1998, de 27 de març, pel que es desenvolupa l'article 11 de l'Estatut dels Treballadors en matèria de contractes formatius.

treballadors respecte a l'adquisició de formació i experiència laboral en un lloc de treball.

D'una banda, l'objecte del contracte per a la formació i l'aprenentatge és el de qualificar professionalment a una persona treballadora alternant l'activitat laboral retribuïda en una empresa i l'activitat formativa rebuda dins del marc del sistema de formació professional per al treball.

I d'altra, el contracte en pràctiques, té per objecte l'adquisició d'experiència laboral de treballadors titulats mitjançant la realització de pràctiques professionals relacionades amb els estudis cursats.

A causa del fet que aquestes modalitats contractuals tenen característiques pròpies i no tenen el seu fonament en la tensió objecte d'aquest treball entre l'art. 35 i 38 de la CE, només afegir que el cost que suposen per a les empreses els treballadors que hagin formalitzat alguna d'aquestes modalitats contractuals, és inferior al que suposaria qualsevol altre contracte.

3.2.3. CONTRACTES MIXTOS

En darrer terme, existeixen modalitats contractuals que, a més de respondre a les necessitats empresarials de flexibilitat en la contractació de recursos humans i a les necessitats dels treballadors en referència al dret del treball, també responen a les necessitats dels poders públics de realitzar polítiques dirigides a la plena ocupació.

A manera d'exemple de modalitats contractuals mixtes, trobem el **contracte de relleu**⁴⁴, l'objecte del qual és la substitució d'un treballador que es jubili de manera parcial, mitjançant una persona inscrita en el servei públic d'ocupació o que estigui contractat en la mateixa empresa amb un contracte de durada determinada.

⁴⁴ Regulat a l'art. 12 del RDL 2/2015, de 23 d'octubre (TRLET), al RD 1132/2002, de 31 d'octubre, de desenvolupament de determinats preceptes de la Llei 35/2002, de 12 de juliol, de mesures per l'establiment d'un sistema de jubilació gradual i flexible.

D'altra banda, per incentivar la contractació juvenil, el **contracte eventual per l'adquisició d'una primera experiència laboral**⁴⁵ (primer treball jove)⁴⁶, que anava dirigit a joves aturats menors de 30 anys que no tinguessin experiència laboral o que aquesta fos inferior a 3 mesos.

Per últim, altres exemples de contractació mixta són: els contractes temporals de foment de l'ocupació de persones amb discapacitat⁴⁷, per treballadors majors de cinquanta-dos anys beneficiaris dels subsidis per desocupació⁴⁸, per a treballadors en situació d'exclusió social⁴⁹, entre altres.

En definitiva, l'element característic d'aquestes tipologies contractuals són els incentius a través de les bonificacions a la Seguretat Social per a fomentar la contractació en determinats col·lectius socials, que no seran objecte d'estudi en aquest treball.

4. PRINCIPI DE CAUSALITAT, INEXISTÈNCIA CAUSAL EN ELS CONTRACTES DE DURADA DETERMINADA I CONSEQÜÈNCIES DE LA CONTRACTACIÓ EN FRAU A LA LLEI.

El Tribunal Suprem, en reiterada jurisprudència, ha establert que *“la contratación temporal en nuestro sistema es causal, es decir, si la temporalidad no trae su origen de alguna de las modalidades contractuales prevista en el artículo 15 del Estatuto*

⁴⁵ Regulada a l'art. 12 de la Llei 11/2013, de 26 de juliol, de mesures de suport a l'emprenedor i d'estímul del creixement i de la creació de treball.

⁴⁶ Aquesta modalitat de contracte queda suprimida pel RDL 28/2018, de 28 de desembre, per a la revalorització de les pensions públiques i altres mesures urgents en matèria social, laboral i de treball que, en el apartat segon b) de la disposició derogatòria única estableix que queda derogat expressament l'art. 9, 10, 11, 12 i 13, la disposició addicional novena i la disposició transitòria segona i novena de la llei 11/2013, de 26 de juliol, de mesures de recolzament a l'emprenedor i d'estímul al creixement i de la creació de treball.

⁴⁷ Regulat a la Disposició Addicional 1ª de la Llei 43/2006, de 29 de desembre, per a la millora del creixement i de la ocupació i al Reial Decret 1451/1983, de 11 de maig, pel que en compliment del previst en la Llei 13/1982, de 7 d'abril, es regula el treball selectiu o les mesures de foment del treball dels treballadors minusvàlids.

⁴⁸ Regulat a la Disposició Transitòria 5ª de la Llei 45/2002, de 12 de setembre, de mesures urgents per la reforma del sistema de protecció per desocupació i millora de l'ocupabilitat, Llei 43/2006, de 29 de setembre i Llei 3/2012, de 6 de juliol, de mesures urgents per la reforma del mercat laboral.

⁴⁹ Regulat a la Llei 43/2006, de 29 de desembre, a la Disposició final 14ª de la Llei 3/2012, de 6 de juliol i a la Disposició final 3ª de la Llei 44/2007, de 13 de desembre.

de los Trabajadores, la relación es indefinida. Para la validez de los contratos temporales no solamente es necesario que concurra la causa que los legitima, sino que ha de explicitarse en el propio contrato y, puesto que la temporalidad no se presume, si no se acredita su concurrencia, opera la presunción a favor de la contratación indefinida, pues así se deduce de lo dispuesto en los artículos 15.3 del Estatuto de los Trabajadores y 9.1 del Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre”⁵⁰. Així doncs, podem afirmar que els contractes de caràcter temporal han d’estar regits pel principi de causalitat, ja que no només serà necessari la voluntat d’ambdues parts de formalitzar el contracte, sinó que també serà exigible l’existència d’un dels supòsits taxats que legitimen la temporalitat de la relació laboral.

Com s’ha mencionat anteriorment, la contractació temporal dóna flexibilitat d’extinció a les empreses, respecte a la contractació de recursos humans quan hi ha raons objectives de temporalitat que les justifiquin. El problema es planteja quan les empreses utilitzen la contractació temporal, de manera fraudulenta, per cobrir llocs de treballs permanents a l’empresa i per desenvolupar l’activitat normal d’aquesta. Així ho explica el Dr. en Dret del treball Maximiliano Martín Barreiro *“Es generalizada la práctica de disimular bajo una mera apariencia de temporalidad lo que en realidad son, o deberían ser, relaciones laborales indefinidas. Esto corrobora el habitual uso que se da a los contratos laborales temporales causales como instrumentos a través de los cuales se intenta ganar flexibilidad en la gestión del personal. El contexto en el que se mueven las empresas, absolutamente marcado por la inestabilidad y la inseguridad, hace que cualquier mecanismo que permita minimizar los riesgos sea un recurso muy valorado, además, la lentitud con la que se mueven los engranajes legislativos necesarios para paliar esta situación, fomenta la creencia de que no existen mecanismos similares que cumplan esta función de forma solvente por lo que*

⁵⁰ Sentència del Tribunal Suprem (sala de lo social) de 5 de maig de 2004. Recurs de cassació per a la unificació de doctrina núm. 4063/2003 (FD 4t) Referència Aranzadi RJ\2004\4102.

falsear la temporalidad en aras de ganar flexibilidad es considerado como el recurso más idóneo, a pesar de ser ilegal".⁵¹

En primer lloc, hem de fer referència a l'art. 6.4 del Codi Civil (CC) que defineix el frau a la llei com "*Los actos realizados al amparo del texto de una norma que persigan un resultado prohibido por el ordenamiento jurídico, o contrario a él, se consideraran ejecutados en fraude de ley y no impedirán la debida aplicación de la norma que se hubiere tratado de eludir*".

D'altra banda, tant l'art. 15.3 del TRLET com l'art. 9.3 del RD 2720/1998 estableixen que "*Es presumiran per temps indefinit els contractes de durada determinada subscrits en frau de llei*". Ens trobem davant d'una presumpció en favor de la contractació indefinida establerta pel legislador que, en aquest cas, té el caràcter de presumpció "*iuris et de iure*" i, per tant, no cap prova en contra del caràcter temporal del contracte perquè el que s'acredita, precisament, és l'ús fraudulent del contracte temporal quan no hi ha causa legal de temporalitat.

Rafael Senra Biedma proposa una explicació de la finalitat d'aquesta presumpció i la seva diferència amb el mandat legal de l'art.15.5 del TRLET: "*Mientras el mandato contenido en el primer párrafo del punto 5 del artículo 15 del TRLET juega como una especie de tope máximo de extensión de la temporalidad para un determinado trabajador y para un determinado puesto de trabajo, concurren o no los requisitos y la causa de cada una de las modalidades temporales utilizadas, la prohibición del fraude a la ley actúa como sanción específica de una conducta necesariamente antijurídica que utiliza como norma de cobertura la reguladora de las modalidades temporales, para defraudar la norma que lleva a la declaración del carácter indefinido de la relación*".⁵² Això és que, mentre el mandat legal només estableix una limitació temporal a la utilització de determinades modalitats

⁵¹ "Los contratos temporales causales" de Maximiliano Martín Barreiro. Pág. 75 (Abuso del derecho y fraude de ley)

⁵² SENRA BIEDMA, R.: "El control del fraude de ley en la contratación temporal sucesiva y la Directiva 1999/70/CEE. Comentario a la sentencia del TJCE de 4 de julio de 2006, asunto C 212-04, caso Konstantinos Adeneler y 17 más" *IUSLabor*1/2007.

contractuals, la presumpció “*iuris tantum*” implica una prohibició a realitzar contractes en frau a la llei actuant com norma sancionadora.

En definitiva, la principal conseqüència de subscriure un contracte en frau de llei serà, com hem vist, la conversió a indefinit del mateix tal com s'estableix a l'art. 15.3 de l'Estatut dels Treballadors.

Identificats els contractes indefinits i les causes legals de contractació temporal estructural. A continuació, s'identificaran els elements bàsics que configuren l'extinció d'aquests contractes, fent referència especial a l'extinció contractual per voluntat unilateral de l'empresari.

5. EXTINCIÓ DEL CONTRACTE INDEFINIT. ESPECIAL REFERÈNCIA A L'EXTINCIÓ PER VOLUNTAT DE L'EMPRESARI.

Quan parlem de l'extinció del contracte de treball, no només fem referència a aquells supòsits en els quals l'extinció es produeix pel compliment del temps pactat o la finalització de l'objecte pel qual s'havia subscrit el contracte, sinó també de la terminació d'aquests contractes que es van subscriure sense establir una durada limitada en el temps.

Els supòsits que determinen la terminació de la relació laboral són els que es troben recollits a l'art. 49 del TRLET i és una norma de dret necessari absolut i, per tant, no es poden crear per conveni col·lectiu noves causes d'extinció del contracte.

L'extinció de la relació laboral comporta la ruptura de la relació jurídica que vincula al treballador i a l'empresari amb el consegüent cessament dels drets i deures contractuals. És a dir, cessen els deures i obligacions vinculats a les prestacions que obligaven a ambdues parts⁵³ (obligació del treballador a prestar serveis, obligació de l'empresari a pagar el salari, obligació de tenir donat d'alta i cotitzar pel treballador...).

⁵³ S'extingeixen la majoria, però pot ser que existeixin obligacions que perdurin mes enllà de l'extinció del contracte de treball, com per exemple: pacte de no competència post-contractual, pacte de no divulgació d'informació obtinguda en l'empresa, etc.

L'art. 49 del TRLET recull diferents tipus d'extinció de la relació laboral que podem diferenciar segons el seu origen. En primer lloc trobem aquelles extincions que tenen el seu origen en la voluntat del treballador: Dimissió (art. 49.1.d del TRLET), per violència de gènere (art. 49.1 m. Del TRLET), extinció causal (art. 49.1 del TRLET)⁵⁴ o abandonament⁵⁵.

L'extinció del contracte laboral també pot tenir el seu origen en la voluntat d'ambdues parts: Mutu acord o *mutuo disenso* (art. 49.1.a del TRLET), per causes consignades al contracte de treball (art. 49.1.b del TRLET) o per l'expiració del temps pactat o la realització de l'obra o servei objecte del contracte (art. 49.1.c TRLET).

D'altra banda, també podem trobar-nos que la causa de l'extinció de la relació laboral sigui per causes alienes a la voluntat de les parts, com és el cas de la mort, jubilació o incapacitat de l'empresari o del treballador (art. 49.1.e, f i g del TRLET)

I, darrer lloc, l'extinció contractual pot tenir el seu origen en la voluntat empresarial. És, precisament, en aquest punt on centrarem la nostra anàlisi ja que, aquestes modalitats extintives es vinculen de manera directa amb l'objecte del present treball.

D'aquesta manera, farem referència a aquells actes unilaterals, on la decisió extintiva de la relació laboral es produeix a conseqüència de la voluntat de l'empresari, sense que el treballador intervingui en la decisió. Ara bé, en tractar-se al mateix temps d'un acte receptici, els efectes de l'extinció contractual depenen de què aquesta decisió sigui notificada al treballador.

En els següents apartats parlarem, doncs, de les diferents modalitats d'extincions contractuales que tenen el seu origen en una decisió unilateral de l'empresari: acomiadament del treballador (ja sigui per un incompliment greu i culpable

⁵⁴ En els supòsits previstos en els articles 40.1 (trasllats) i 41.3 del TRLET (MSCT)

⁵⁵ És una creació jurisprudencial on la voluntat del treballador de donar per extingida la relació laboral no es expressa, sinó que està implícita en determinat fets dels que es dedueix la voluntat del treballador de dimitir. Morales Váñez. C. “*Extinción del contrato de Trabajo: causas objetivas y disciplinarias. El FOGASA*”. Ed. COLEX (Pag. 13 – 14).

imputables al mateix o per causes objectives) i desistiment empresarial (extinció del vincle contractual sense justa causa).

5.1. ACOMIADAMENT DISCIPLINARI.

El marc normatiu de l'acomiadament disciplinari el trobem en l'art. 49.1. c) i 54 a 57 del TRLET i el seu vessant processal als articles 103 i següents de la Llei Reguladora de la Jurisdicció Social.

Suposa la decisió extintiva de la relació laboral per part de l'empresa adoptada com a sanció a l'incompliment greu⁵⁶ i culpable (imputable a la voluntat del treballador) del treballador de les seves obligacions laborals, sigui quina sigui la seva vinculació contractual (de durada determinada o indefinida).

Els incompliments del treballador només poden ser sancionats amb l'acomiadament disciplinari quan concorri algun dels incompliments contractuals legalment taxats a l'art. 54 del TRLET. Donat el caràcter ampli i general amb el qual el legislador va redactar aquest precepte, els convenis col·lectius poden concretar o inclús establir altres causes d'acomiadament indicant la gravetat de l'incompliment i la sanció aplicable al mateix⁵⁷.

L'art. 55 del TRLET estableix l'obligatorietat de comunicar per escrit al treballador els fets que motiven l'acomiadament. És important fer constar específicament els fets que se l'imputen per no crear indefensió, això és, perquè el treballador es pugui defensar, ja que està estretament vinculat al dret de tutela judicial efectiva (art. 24 de la CE). És a dir, el treballador ha de tenir un coneixement clar i concís dels fets que justifiquen l'acomiadament, de manera que no és suficient amb una al·legació genèrica de la causa, ja que això provocaria indefensió.

⁵⁶ La gravetat es valorarà atenent al bé jurídic lesionat o a altres circumstàncies concurrents: perjudicis causats, reiteració, existència d'avertències prèvies, etc.

⁵⁷ “*El incumplimiento de sus obligaciones laborales hace incurrir al trabajador en responsabilidad, cuya onerosidad dependerá de la gravedad de la falta. Los más graves y culpables incumplimientos atraen sobre sí, consecuentemente, las más enérgicas reacciones del Ordenamiento jurídico; éste pone así en manos del empresario un repertorio de posibles medidas sancionadoras de conductas ilícitas del trabajador, la más grave y extrema de las cuales es el despido, adjetivado como disciplinario en atención a su propósito punitivo*”. A. MONTROYA MELGAR “Derecho del Trabajo” Capítulo XX, apartado 3 “*el despido disciplinario: ¿Acto resolutorio o sanción?*” (pág. 475).

A més, la notificació ha d'establir la data d'efectes de l'acomiadament, que pot ser coetània a l'entrega de la notificació o posterior (mai anterior), per tant, no hi ha una exigència de preavís al treballador.

L'incompliment d'aquests requisits formals i causals, en principi, determinen la improcedència o nul·litat de l'acomiadament (art. 55.4 i 5 del TRLET), encara que el legislador dóna a l'empresari un termini de 20 dies per a esmenar els defectes formals i realitzar un nou acomiadament basat en la mateixa causa produint efectes des de la data de la nova notificació.

La causa d'extinció de la relació laboral, com a límit a l'article 35 de la Constitució Espanyola, ve fonamentada, per tant, en un incompliment greu i culpable del treballador de les seves obligacions contractuals, que ha de permetre a l'empresari posar fi a la relació laboral, sempre que aquests incompliments del treballador estiguin taxats.

5.2. ACOMIADAMENT OBJECTIU.

La regulació de l'acomiadament objectiu es troba als articles 49.1.1), 52, 53 i a la Disposició Addicional 16^a del TRLET i, el seu vessant processal als art. 120 a 123 de la LRJS.

“Esta modalidad de despido se funda, no en incumplimientos culpables previos, sino en circunstancias que incluso pueden consistir en incumplimientos del trabajador, si bien – importante diferencia con los despidos disciplinarios – se trataría de incumplimientos no derivados de dolo o culpa. (...) En definitiva, la figura del despido por causas objetivas encuentra su fundamento en el propósito de liberar al empresario (privado o público: Disp. Adic. 16^a TRLET) del perjuicio que le causaría el mantenimiento de la relación laboral ante determinadas necesidades de la empresa o incumplimientos del trabajador no culpables pero que no por ello dejan de ser dañosos.”⁵⁸

⁵⁸ A. MONTOYA MELGAR “Derecho del Trabajo” Capítulo XX, apartado 8 “Despido por causas objetivas: causas atribuibles al trabajador y necesidades de la empresa” (Págs. 487-488).

En síntesi, la causalitat d'aquesta modalitat extintiva obeeix a necessitats empresarials, que l'ordenament jurídic considera mereixedores de certa protecció, en el sentit de què faculten a l'empresari a extingir la relació laboral de manera legítima, a causa de la consideració que no és adequat obligar a l'empresari a mantenir aquest contracte.

Les causes objectives d'extinció de la relació laboral estan legalment taxades a l'art. 52 del TRLET, essent impossible la introducció de noves causes mitjançant pacte o conveni col·lectiu.

Una de les causes d'acomiadament objectiu és la **ineptitud del treballador sobrevinguda amb posterioritat a l'inici de la relació laboral**⁵⁹. Es tracta de supòsits en què, el treballador perd les aptituds requerides per a l'exercici del seu lloc de treball. Aquestes aptituds poden ser tant físiques, psicològiques com de tipus formal (perquè perdi els permisos o títols administratius requerits per a la seva professió).

Els requisits que s'han de donar en un acomiadament objectiu per ineptitud sobrevinguda del treballador han estat delimitats pel Tribunal Superior de Justícia⁶⁰ i són, entre altres: que la ineptitud sigui permanent, que estigui fonamentada en causes alienes a la voluntat del treballador i que afecti les funcions pròpies de la prestació laboral objecte del contracte.

Una altra de les causes és la **falta d'adaptació del treballador a les modificacions tècniques del lloc de treball**. En aquest cas, l'extinció de la relació laboral serà possible sempre que les modificacions tècniques que afecten el lloc de treball habitual siguin raonables i prèviament, l'empresari hagués ofert al treballador un curs formatiu dirigit facilitar l'adaptació a les modificacions del lloc de treball. A més, l'art. 52 b) del TRLET estableix que *"l'extinció no podrà ser acordada per*

⁵⁹ *"La ineptitud existente con anterioridad al cumplimiento de un periodo de prueba no podrá alegarse con posterioridad a dicho cumplimiento"* C. Morales Vázquez: "Extinción del contrato de trabajo: Causas objetivas y disciplinarias el FOGASA" Ed. Colex (2014).

⁶⁰ Sentència del Tribunal Superior de Justícia de Madrid (Sala de lo Social, Secció 1ª) núm. 958/2011 de 11 de novembre. Recurs de suplicació núm. 3368/2011 (FD 5è) Referència Aranzadi AS\2012\33.

l'empresari fins que hagin transcorregut, com a mínim, dos mesos des que es va introduir la modificació o des que va finalitzar la formació dirigida a l'adaptació"

També quan concorrin **causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció** i l'extinció afecti un nombre de treballadors inferior als límits que s'estableix a l'art. 51.1 del TRLET.

I, en darrer lloc, les **faltes d'assistència** al treball que reuneixin els requisits establerts a la llei. L'art. 52.d) del TRLET permet a l'empresari l'extinció de la relació laboral per causes objectives al·legant les faltes d'assistència del treballador, en cara que siguin justificades⁶¹ però intermitents en el temps, sempre arribin a un determinat percentatge: El 20% de les jornades hàbils en dos mesos consecutius, sempre que, en aquest cas, el total de faltes d'assistència del treballador en els dotze mesos anteriors arribi almenys el 5% de les jornades hàbils o el 25% en quatre mesos discontinus dins d'un període de dotze mesos.

Si l'acomiadament per causes objectives és possible, s'haurà de notificar per escrit, de manera que el treballador pugui identificar de manera clara la causa. La llei exigeix un preavís al treballador de 15 dies amb la finalitat que pugui aconseguir un altre lloc de treball⁶². L'incompliment d'aquests 15 dies de preavís no genera la improcedència, sinó el dret a una indemnització equivalent al salari dels dies deixats de preavisar.

Com es tracta d'una causa aliena al treballador, que fa valer l'empresari en el seu interès, *"la norma legal (...) atribuye al trabajador el derecho a una indemnización a cargo de su empleador, buscando así un equilibrio entre los intereses mutuos y haciendo recaer sobre el empresario esa obligación de indemnizar, en atención a*

⁶¹ En cara que s'estableix que computen les faltes d'assistència justificades, el segon paràgraf de l'art. 52. d) estableix que *"No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, paternidad, licencias y vacaciones, enfermedad o accidente no laboral cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos, ni las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de Salud, según proceda."*

⁶² Durant aquests 15 dies el treballador tindrà dret a un permís retribuït de 6 hores setmanals per a la cerca d'un nou lloc de treball.

*una presunción “iuris et de iure” de su capacidad para realizarla y por los beneficios que la extinción le puede reportar”*⁶³. Així, l'ordenament jurídic reconeix al treballador una indemnització de 20 dies per any de servei, prorratejant-se per mesos els períodes de temps inferiors a 1 any, amb un màxim de 12 mensualitats.

La causa d'extinció de la relació laboral, com a límit a l'article 35 de la Constitució Espanyola, ve fonamentada, per tant, en factors externs de mercat o subjectius del treballador però que no li són imputables, que han de permetre a l'empresari posar fi a la relació laboral de manera legítima.

5.3. DESISTIMENT DE LA RELACIÓ LABORAL PER PART DE L'EMPRESARI. L'EXCEPCIONALITAT DEL PERIODE DE PROVA.

Com hem pogut comprovar fins ara, és necessari que existeixi una causa que legítimi l'extinció del contracte de treball perquè l'empresari pugui posar fi, d'una manera legítima, de la relació laboral. És per això que, en general, ni l'ordenament jurídic-laboral espanyol, ni les normes internacionals esmentades amb anterioritat, reconeixen la possibilitat que l'empresari pugui desistir del contracte de treball de manera unilateral.

Existeixen, però, supòsits molt concrets i específics en els quals serà possible l'extinció unilateral del contracte de treball per part de l'empresari sense la necessitat que existeixi una causa justificada que legítimi la mateixa. Aquests casos són: desistiment de la relació laboral durant el període de prova pactat i en determinades relacions laborals especials en les quals és fonamental la relació de confiança⁶⁴ (personal d'alta direcció i el personal al servei de la llar familiar, per exemple).

En aquest sentit, l'art. 2.2 del conveni 158 de l'OIT estableix les excepcions a aquesta exigència causal: *“els treballadors amb un **contracte de treball de duració***

⁶³ C.L. Alfonso mellado, G.E. Rodríguez Pastor, M^a.C. Salcedo Beltrán. “Extinción del contrato de trabajo” Tirant lo blanc 1^a Edición (2013)

⁶⁴ La falta de confiança es molt difícil de provar i, per això, es permet a l'empresari extingir la relació laboral sense la obligació d'al·legar una causa justificada, més enllà de la transgressió de la bona fe contractual.

*determinada o per a realitzar una determinada tasca” i “els treballadors que efectuin un **període de prova** o que no tinguin el temps de serveis exigit, sempre que en un cas o l’altre la duració s’hagi fixat per endavant i sigui raonable”.*

El període de prova⁶⁵ és un pacte exprés que les parts podran subscriure per escrit en el contracte de treball⁶⁶. És un període de durada limitada en el temps que guanya més sentit en treballs qualificats i de direcció⁶⁷ i, la seva finalitat ha estat definida pel Tribunal Suprem (TS) de la següent manera: *“La prueba se ofrece tanto en beneficio del trabajador como del empresario, y en que su finalidad no sólo es la primordial de constatar la aptitud técnica de aquél para la labor concreta encomendada, sino la de conocer otros datos relevantes y condiciones personales de ambos, de los que conviene estén informados, de un lado el empleador para una mejor satisfacción de sus intereses empresariales, tales como disciplina, sociabilidad, instrucción, diligencia y rendimiento, corrección, apariencia, raciocinio, receptividad a las directrices patronales, etc., y de otro el operario al que le interesa comprobar en la práctica el ambiente en que su tarea se va a desempeñar, si su capacidad es la adecuada para la misma, la relación existente entre los diversos elementos de la empresa, el estado de organización de ésta, y sistema de trabajo, etc. en definitiva el conocimiento mutuo y lo más completo posible de los contratantes para la eliminación de riesgos futuros y en orden al desarrollo de unas relaciones laborales continuadas, correctas y eficientes lo que justifica la atribución de la facultad resolutoria y de desistimiento unilateral libremente concedida a las dos partes, sin alegación de causa y por apreciación personal y subjetiva del resultado, sin que a lo razonado obste la aceptación del trabajo —o de parte de él— realizado durante el período de prueba, por cuanto*

⁶⁵ Regulat a l’art. 14.2 del TRLET.

⁶⁶ Quan es pacta un període de prova en un contracte de treball, s’exigeix que aquest es formalitzi per escrit.

⁶⁷ Sentència del Tribunal Suprem (sala de lo social, Secció 1^a) de 20 de juliol de 2011. Recurs per a la unificació de doctrina núm. 152/2010 (Ref. Aranzadi RJ\2011\6680) *“la finalidad del instituto del periodo de prueba es la experimentación “sobre el terreno” de la relación de trabajo mediante la ejecución de las prestaciones respectivas de las partes, siendo sus funciones manifestadas la comprobación de la aptitud profesional y la adaptación al puesto de trabajo del trabajador contratado, teniendo mayor significación estas funciones en los trabajos cualificados y de dirección o supervisión, que en otros menos cualificados y tiene, consustancialmente, un carácter de temporalidad y provisionalidad, y de ahí, que sea razonable, que su duración sea por lo general, breve”.*

*dentro de éste se integra la prestación de servicios —aunque lo sea a título experimental— y la consiguiente remuneración de aquélla”*⁶⁸. Per tant, durant la seva vigència, permet a l’empresa comprovar les aptituds del treballador i, també, que el treballador comprovi si les característiques del treball li són adients.

S’ha de tenir en compte que el període de prova no serà vàlid quan el treballador ja hagi estat prestant serveis amb anterioritat a l’empresa realitzant les mateixes funcions amb anterioritat, o quan aquest s’hagi pactat de forma posterior a la formalització del contracte de treball.

El treballador que estigui en període de prova, té els mateixos drets i obligacions que els altres treballadors, excepte els derivats de la rescissió del contracte. Això vol dir que durant aquest període de prova qualsevol de les parts pot desistir unilateralment del contracte de treball sense preavis i no caldrà al·legar cap mena de causa específica més enllà del fet que no s’adequa a les característiques que es necessiten a l’empresa o que el treball no s’adequa a les expectatives que el treballador s’havia fet.

Aquesta excepció a l’exigència causal en l’acomiadament, és un període inestable que colisiona directament amb l’art. 35 de la CE però que respon al dret dels empresaris a la defensa de la productivitat derivat de la llibertat d’empresa contemplada a l’art. 38 de la CE pel qual, es legitima als empresaris a extingir el contracte de treball de manera unilateral sense la necessitat d’al·legar una causa.⁶⁹

Es tracta, com hem vist, d’una condició extraordinària i de curta durada, de manera que es permet per un temps molt limitat i excepcionalment la possibilitat d’extinció sense causa de la relació laboral per part de l’empresari.

⁶⁸ Sentència del Tribunal Suprem (Sala de lo social) de 2 de febrer de 1983. Recurs de cassació per infracció de llei. (Referència Aranzadi RJ\1983\521)

⁶⁹ Una revisión del concepto de período de prueba frente a la nueva doctrina del Tribunal Constitucional. Dra. Rebeca Karina Aparicio Aldana. Anuario jurídico y económico Escorialense, XLIX (2016).

6. QUALIFICACIÓ I EFECTES DE L'ACOMIADAMENT.

L'acomiadament és un acte d'extinció que decideix unilateralment l'empresari i, com a tal, per garantir la legalitat del mateix (existència de causa que l'habilita), és imprescindible que se'n pugui fer un control judicial. L'acomiadament és un acte immediatament executiu, de manera que, aquest control judicial, es produirà quan aquest ja és efectiu.

És sempre un control a instància de part, és a dir, s'ha d'interposar demanda, i el treballador té un termini de caducitat de 20 dies hàbils, a comptar de la data d'acomiadament, per interposar-la.

El procediment judicial és un procediment especial regulat en els articles 103 i següents de la LRJS, en el cas dels acomiadaments disciplinaris, o en els articles 120 a 123 de la LRJS quan es tracti d'un acomiadament objectiu. El resultat d'aquest control judicial és la qualificació (amb els seus efectes) de l'acomiadament com a procedent, improcedent o nul.

6.1. ACOMIADAMENT PROCEDENT.

El Dr. Alfredo Montoya Melgar estableix que l'extinció de la relació laboral serà declarada procedent *“cuando quede acreditado el incumplimiento alegado por el empresario en su escrito de comunicación”*. A més, serà necessari que l'incompliment del treballador sigui greu i culpable, i l'empresari hagi respectat tots els requisits formals.

D'altra banda, si es tracta d'un acomiadament objectiu, es declararà la procedència del mateix quan queden acreditades les causes de l'acomiadament amb raonabilitat i suficiència i, a més, s'hagin respectat els requisits formals de comunicació escrita al treballador amb el degut preavís establert a la llei.

En el cas d'acomiadament disciplinari, els efectes de la declaració de procedència de l'acomiadament, és la convalidació de l'extinció no indemnitzada de la relació laboral⁷⁰. La convalidació implica que l'acomiadament serà efectiu des de la data

⁷⁰ *“Al probarse la realidad de una de las causas de despido que relaciona el art. 54 ET, y al declarar consiguientemente el juez la procedencia del despido, éste mantiene sus efectos extintivos sin*

en la qual es va notificar al treballador i no des que es dicta la sentència, ja que “*el juzgador se limita a calificar el acto extintivo empresarial considerándolo procedente; en rigor, el Juez laboral circunscribe su actuación a desestimar el petitium del trabajador demandante, declarando la corrección jurídica del despido que, por supuesto, surte efectos desde el momento previsto en la carta de despido*”.⁷¹

Així mateix, la declaració de procedència de l'acomiadament objectiu també convalida l'extinció de la relació laboral però, a diferència de l'acomiadament disciplinari, el treballador té dret a una indemnització de 20 dies per any de servei, prorratejant-se per mesos els períodes de temps inferiors a l'any, amb un límit de 12 mensualitats, que l'empresari haurà d'haver posat a la seva disposició en el moment de la notificació de l'extinció.

6.2. ACOMIADAMENT IMPROCEDENT.

En el cas de declaració d'improcedència de l'acomiadament també es distingeix entre si es tracta d'un acomiadament disciplinari o per causes objectives.

Els acomiadaments disciplinaris es declararan improcedents quan no es pugui acreditar l'incompliment del treballador (o no hagin succeït els fets acreditats per ser falsos) o, encara acreditant-se l'incompliment, no quedi provada la gravetat i culpabilitat d'aquest⁷². L'acomiadament també serà declarat improcedent quan no s'hagin respectat els requisits formals i aquests no hagin estat esmenats per l'empresari en els vint dies posteriors⁷³.

derecho por parte del trabajador a indemnización ni a salarios de tramitación” A. Montoya Melgar: Derecho del trabajo” Capítulo XX.6 “La calificación del despido disciplinarios y sus efectos jurídicos: Despido procedente, improcedente y nulo” Editorial Tecnos (2018) 39ª edición. (Pág. 484)

⁷¹ A. Montoya Melgar: “Derecho del trabajo” Capítulo XX.6 “*La calificación del despido disciplinarios y sus efectos jurídicos: Despido procedente, improcedente y nulo*” Editorial Tecnos (2018) 39ª edición. (Pág. 484)

⁷² En aquests casos, el jutge pot declarar la improcedència de l'acomiadament i disposar que es sancioni al treballador amb una sanció menys greu. Aquesta sanció menys greu no la imposarà el jutge, sinó l'empresari. A. Montoya Melgar: “Derecho del trabajo” Capítulo XX.6 “*La calificación del despido disciplinarios y sus efectos jurídicos: Despido procedente, improcedente y nulo*” Editorial Tecnos (2018) 39ª edición. (Pág. 485)

⁷³ Tribunal Superior de Justicia de Madrid, (Sala de lo Social, Sección 2ª) Sentencia núm. 1024/2015 de 10 diciembre. “*determina que el Juez ha de calificar en el fallo de la sentencia el despido como procedente, improcedente o nulo. Se ha de declarar improcedente el despido -art 55.4 del Estatuto de los Trabajadores - tanto en el supuesto de que no quede acreditado el incumplimiento alegado*

D'altra banda, els acomiadaments per causes objectives seran declarats improcedents quan no es pugui acreditar l'existència o la suficiència de la causa o es verifiqui que no s'han respectat els requisits formals: notificació al treballador mitjançant comunicació escrita i l'efectiva posada a disposició de la indemnització en el moment de la notificació de l'extinció contractual.

En ambdós casos, la conseqüència de la declaració judicial d'improcedència de l'extinció contractual és condemnar a l'empresari a optar entre la readmissió del treballador pagant els salaris de tramitació o l'extinció de la relació laboral amb l'abonament d'una indemnització de 33 dies per any⁷⁴ de servei amb un màxim de 24 mensualitats⁷⁵ i la liquidació dels deutes o drets pendents.

Si en la declaració d'improcedència d'un acomiadament objectiu, l'empresari opta per la readmissió del treballador, aquest haurà de reintegrar a l'empresari la indemnització de vint dies per any de serveis que es va fer efectiva en el moment de la comunicació de l'acomiadament. En canvi, si l'empresari opta per l'extinció, haurà d'abonar al treballador una indemnització de trenta-tres dies per any de servei què, en el supòsit que ja hagi fet efectiva la indemnització corresponent a l'acomiadament objectiu, només haurà d'abonar al treballador la diferència entre ambdues.⁷⁶

por el empresario en su escrito de comunicación como cuando en su forma no se ajuste el despido a lo establecido en el apartado 1 del propio art. 55, en que se exige que el despido sea notificado por escrito al trabajador haciendo figurar los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efectos, equiparándose a estos supuestos aquéllos en que no pueda operar la causa alegada por la empresa para el despido del trabajador y requiriéndose en todo caso que la comunicación de la extinción contenga los datos suficientes”.

⁷⁴ Des del 12 de febrer de 2012 el treballador tindrà dret a 33 dies de salari per any de servei i els períodes de temps inferiors, es prorratejaran per mesos, amb un límit a l'equivalent a 24 mensualitats. Fins al 12 de febrer de 2012 el treballador tenia dret a 45 dies de salari per any de servei amb un topall de 42 mensualitats. (Les regles de càlcul de les indemnitzacions per a treballadors que van subscriure un contracte abans del 12 de febrer de 2012 estan establertes a la Disposició transitòria 11^a del TRLET).

⁷⁵ Per conveni col·lectiu es pot establir que l'opció d'optar entre la readmissió o l'extinció del contracte sigui dels treballadors. Es poc freqüent, però es una manera d'evitar que s'utilitzi l'acomiadament disciplinari com causa d'extinció contractual “*acausal*”.

⁷⁶ A. Montoya Melgar: “Derecho del trabajo” Capítulo XX.6 “*La calificación del despido disciplinarios y sus efectos jurídicos: Despido procedente, improcedente y nulo*” Editorial Tecnos (2018) 39^a edición. (Pág. 495).

En el cas que l'acomiadament afecti representants legals dels treballadors (RLT) i aquest hagi estat declarat improcedent, l'art. 110.2 de la Llei de la Jurisdicció Social estableix que aquest dret d'opció entre la readmissió i la indemnització correspon al RLT. En ambdós casos, el representant legal dels treballadors tindrà dret a percebre els salaris de tramitació. Això pot suposar per l'empresari, fins i tot, la impossibilitat de posar fi a la relació laboral, precisament perquè no té causa lícita per dur-lo a terme.

6.3. ACOMIADAMENT NUL.

Els supòsits en els quals l'acomiadament serà declarat nul els trobem regulats a l'article 55.5⁷⁷ del TRLET i a l'article 108 de la LRJS:

L'acomiadament que tingui per mòbil alguna de les causes de discriminació prohibides en la Constitució (art. 14 CE) o en la llei (Art. 17 TRLET), o bé es produeixi amb violació de drets fonamentals i llibertats públiques del treballador.

Treballadors acomiadats durant els períodes de suspensió del contracte de treball per naixement, adopció, guarda amb fins d'adopció, acolliment, risc durant l'embaràs o risc durant la lactància natural a què es refereixen els articles 45.1 d) i e) del TRLET o per malalties causades per embaràs, part o lactància natural o el notificat en una data tal que el termini de preavis concedit finalitzi dins d'aquests períodes.

També l'acomiadament de les treballadores embarassades⁷⁸, des de la data d'inici de l'embaràs fins al començament del període de suspensió a què es refereix l'art. 55.5. a); el dels treballadors que hagin sol·licitat un dels permisos a què es refereixen els articles 37.4, 5 i 6 del TRLET, o n'estiguin gaudint, o hagin sol·licitat o tinguin l'excedència que preveu l'article 46.3 del TRLET; i el de les treballadores

⁷⁷ Modificat recentment pel Reial Decret Legislatiu 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació que, en l'article 2 introdueix modificacions del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat per Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre pel qual, en l'apartat catorze d'aquest precepte es modifiquen les lletres a) a c) de l'apartat 5 de l'art. 55, que fan referència a la nul·litat de l'acomiadament.

⁷⁸ El legislador no té en compte si l'empresari coneix o no l'estat de la treballadora, basta amb que l'acomiadament es produeixi durant la situació d'embaràs, ja que no és obligació de la treballadora comunicar el seu estat a l'empresari.

víctimes de violència de gènere per l'exercici del seu dret a la tutela judicial efectiva o dels drets de reducció o reordenació del seu temps de treball, de mobilitat geogràfica, de canvi de centre de treball o de suspensió de la relació laboral en els termes i condicions reconeguts en aquesta llei, per fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral.

I, per últim, en el supòsit d'acomiadament de treballadors després d'haver-se reintegrat a la feina en finalitzar els períodes de suspensió del contracte per naixement, adopció, guarda legal amb fins d'adopció, acolliment a què es refereix l'article 45.1.d), sempre que no hagin transcorregut més de dotze mesos des de la data de naixement, la guarda amb fins d'adopció o acolliment del fill o del menor.

En definitiva, quan quedi acreditada la concurrència d'alguna de les situacions esmentades (que, per no estendre el treball en excés, es vinculen a la conciliació de la vida familiar, personal i laboral i als drets d'igualtat efectiva entre homes i dones)⁷⁹, s'haurà de declarar la nul·litat de l'acomiadament, a no ser que l'empresari demostrï la procedència de la decisió extintiva que, en el cas que es tractés d'un acomiadament disciplinari, serà acreditant l'incompliment greu i culpable del treballador i, en el cas d'acomiadament objectiu, serà acreditant l'existència i suficiència de la causa i, a més, que concretament s'ha d'afectar a aquell treballador/a.

A aquestes causes de nul·litat de l'acomiadament s'afegeix el supòsit en el qual, l'extinció de la relació laboral es formalitzi en frau a les regles de l'acomiadament col·lectiu. Parlem de supòsits en els quals, l'empresari extingeix la relació laboral per la via de l'acomiadament objectiu (fonamentat en causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció), quan aquest, en un període de 90 dies, afecta un nombre de treballadors igual o superior al que estableix l'art. 51.1 del TRLET⁸⁰ amb l'únic objectiu d'eludir el procediment que implica l'acomiadament col·lectiu.

⁷⁹ Reial Decret-Llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes en l'ocupació.

⁸⁰ Art. 51.1 TRLET (Despido colectivo) “se entenderá por despido colectivo la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, cuando en un periodo de noventa días, la extinción afecte al menos a: A) Diez trabajadores, en empresas

En darrer terme, els efectes de la declaració de nul·litat de l'acomiadament s'estableixen a l'art. 113 de la LRJS. La nul·litat suposarà la readmissió immediata del treballador al lloc de treball habitual i l'abonament dels salaris deixats de percebre des del moment en què es va fer efectiu l'acomiadament fins a la notificació de la sentència⁸¹. En aquest cas, l'empresari haurà de tramitar l'alta del treballador en la Seguretat Social amb efectes des de la data de l'acomiadament.

Amb la declaració de nul·litat, per tant, s'impossibilita l'extinció de la relació laboral per voluntat unilateral de l'empresari sense causa legítima, ja que no es permetrà optar per l'extinció indemnitzada.

Hem vist, doncs, els efectes i cost de l'extinció per voluntat de l'empresari emparada en la figura de l'acomiadament (que, potencialment, afecta treballadors indefinits i temporals). Ara es veuran els efectes de l'extinció dels contractes temporals estructurals vàlidament constituïts com a manifestació d'una extinció per voluntat unilateral de l'empresari.

7. COST DE L'EXTINCIÓ DELS CONTRACTES TEMPORALS AMB CAUSA LEGAL (VÁLIDAMENT CONSTITUITS).

El dret laboral té una funció tuïtiva i, és en aquest sentit que el legislador ha establert una exigència indemnitzatòria en alguns supòsits d'extinció de la relació laboral. En general, l'exigència del pagament d'una indemnització per part del legislador, té una finalitat compensadora, ja que s'entén que existeix una desigualtat real entre empresari i treballador pel que fa a l'establiment de les condicions de la relació laboral. Així ho va establir el Tribunal Constitucional en sentència de 27 de gener de 1994 *“la inexistencia de una reacción adecuada contra el despido o cese debilitaría peligrosamente la consistencia del derecho al trabajo y vaciaría al*

que ocupen menos de cien trabajadores. B) El diez por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores. C) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos.”

⁸¹ A més, l'art. 113 de la LRJS estableix que “La sentencia será ejecutada de forma provisional en los términos establecidos por el artículo 297, tanto si fuera recurrida por el empresario como si lo fuera por el trabajador”.

*Derecho que lo regula de su función tuitiva, dentro del ámbito de lo social como característica esencial del Estado de Derecho (art. 1 CE), cuya finalidad en este sector no es otra que compensar la desigualdad de las situaciones reales de empresario y trabajador a la hora de establecer las condiciones o el contenido de esa relación mutua o sinalagmática, máxime si ello acontece a título individual y no colectivo”.*⁸²

El cost de l'extinció dels contractes temporals dependrà de la modalitat contractual que s'hagi subscrit.

L'art. 49.1. c) del TRLET estableix que: *“Por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato. A la finalización del contrato, excepto en los casos del contrato de interinidad y de los contratos formativos, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.”*

Per tant, en els contractes d'obra i servei determinat o eventuais per circumstàncies de la producció, quan es produeix el compliment del temps pactat o la finalització de l'objecte establert com objecte del contracte, el treballador tindrà dret a una indemnització equivalent a 12 dies per any de servei, mentre que els contractes d'interinitat i els contractes formatius no es contempla que el treballador tingui dret a percebre indemnització quan s'extingeix la relació laboral.

El legislador ha optat per compensar la pèrdua del contracte de durada determinada només en els supòsits dels contractes temporals estructurals d'obra o servei determinat i eventual per circumstàncies de la producció, amb un cost inferior al de l'acomiadament improcedent i també al de l'acomiadament procedent objectiu.

⁸² Sentència del Tribunal Constitucional (sala primera) 20/1994, de 27 de gener. Recurs d'emparament núm. 1312/1998.

8. CONSEQÜÈNCIES DE L'EXTINCIÓ DE CONTRACTES TEMPORALS CELEBRATS EN FRAU A LA LLEI.

Com ja s'ha mencionat anteriorment a l'apartat quatre del present treball, la formalització d'un contracte de treball de durada determinada en frau a la llei equival a la consideració del mateix com a concertat per temps indefinit⁸³.

Per tant, l'extinció d'un contracte de durada determinada que ha estat subscrit en frau a la llei equival a un acomiadament que, per no existir causa legal que legítimi l'extinció de la relació laboral, seria declarada com improcedent o nul, amb les conseqüències que s'han esmentat anteriorment en l'apartat 6.2 i 6.3.

9. PROPOSTA DE CONTRACTE ESTABLE I PROGRESSIU PER A LA COBERTURA DE LLOCS DE TREBALL DE DURADA DETERMINADA (ACORT PER A UN GOVERN REFORMISTA I DE PROGRÉS DE CIUTADANS I PSOE).

El 24 de febrer de 2016, atès de les dificultats per formar govern del Partit Popular a les eleccions del 20 de desembre de 2015, els líders de Ciutadans (Albert Ribera) i PSOE (Pedro Sánchez) van signar un acord⁸⁴ que, entre altres, té com a objectiu un nou marc de relacions laborals.

En concret, el que diuen perseguir amb aquest acord és lluitar contra les conseqüències generades pel període de crisi econòmica: les altes taxes d'atur i la precarietat laboral. El que es pretén és generar llocs de treball reformant, no només l'estatut dels treballadors, sinó també la TRLISOS (Llei sobre Infraccions i Sancions en l'ordre social), la LGSS (Llei General de la Seguretat Social), entre altres mesures.

Amb aquest acord, segons els signants, per lluitar contra la precarietat i la inestabilitat en el treball, s'aspira a reduir les modalitats de contractació actual, de

⁸³ Art. 15.3 del TRLET: "Es presumiran per temps indefinit els contractes temporals celebrats en frau de llei".

⁸⁴ "Acord per a un govern reformista i de progrés".

manera que quedin reduïts a quatre: contracte indefinit, contracte de relleu i contracte per a la formació. La quarta modalitat de contractació seria el nou *contracte estable i progressiu per a la cobertura de llocs de treball de duració determinada*⁸⁵ que, el que pretén, és substituir la resta de modalitats contractuals que existeixen fins ara. En canvi, no es fa cap referència a les relacions laborals especials ni al contracte d'interinitat.

Aquesta nova modalitat contractual no es podrà establir per una durada superior a 24 mesos (encara que per conveni col·lectiu es podrà pactar una durada màxima inferior) i porta aparellada una indemnització per finalització de contracte progressiva, de manera que, si la finalització del mateix es produeix durant els primers 12 mesos, la indemnització serà de 12 dies per any (la mateixa indemnització fixada avui en dia per la finalització dels contractes eventuais i d'obra o servei). En canvi, si la finalització de la relació laboral es produeix entre el tretzè i el vint-i-quatrè mes (durant el segon any), aquesta indemnització passa a ser de 16 dies per any de servei, convertint-se aquest en indefinit a partir del vint-i-cinquè mes.

Pels acomiadaments improcedents i pels acomiadaments objectius per causes ETOP (econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció) es mantenen les indemnitzacions actuals, és a dir, 33 dies per any de servei, fins a un màxim de 24 mensualitats per l'acomiadament improcedent (art. 56.1 TRLET, sense perjudici del que disposa la disposició transitòria 11^a del TRLET⁸⁶) i 20 dies per any de servei, amb un màxim de 12 mensualitats per al procedent objectiu.

Encara que es garanteix un control judicial efectiu de l'acomiadament, aquest quedaria limitat als acomiadaments nuls per vulneració de drets fonamentals, als

⁸⁵ “Acord per a un govern reformista i de progrés” Mesures per a la qualitat del treball i combatre la inestabilitat i la precarietat laboral (Pàg. 21).

⁸⁶ Indemnització per acomiadament improcedent: Si el treballador té una antiguitat a l'empresa anterior al 12 de febrer del 2012, es tindrà en compte una indemnització de 45 dies per any de servei (només pel temps de prestació de serveis anterior al 12 de febrer de 2012) i, a raó de 33 dies per any de servei pel període posterior al 12 de febrer de 2012. La suma de la indemnització dels dos períodes no podrà ser superior a 720 dies de salari (24 mensualitats), llevat que del càlcul del període anterior al 12 de febrer de 2012 resultés un nombre de dies superior a 720 dies que, en aquest, l'import de la indemnització no podrà ser superior a 42 mensualitats.

acomiadaments disciplinaris i als acomiadaments objectius que hagin estat impugnats pel treballador per no concórrer una causa que el legítimi⁸⁷.

La mesura per la qual han optat ambdues forces polítiques per **fomentar la transformació dels contractes temporals** (no només el contracte estable) **en indefinits** és la introducció d'un sistema de bonificacions per incentivar a les empreses que realitzin aquestes transformacions de contractes temporals en indefinits o desincentivar a aquelles empreses que abusin d'aquest tipus de contractes.

Aquests incentius o desincentius es faran a través de les cotitzacions empresarials de desocupació de manera que, les empreses que tinguin un excés de rotació de treballadors temporals veuran incrementades aquestes cotitzacions de manera considerable i, en canvi, les empreses que incrementin la transformació de contractes temporals en indefinits veuran disminuït aquest tipus de cotització.

També es parla de la creació d'un fons social que, en el cas d'acomiadament, es farà càrrec de 8 dies per any de la indemnització que li pertorqui al treballador acomiadat, sense perjudici que, en el cas que el treballador no utilitzi aquest fons durant la seva vida laboral, aquest s'acumularà a la pensió de jubilació. Aquest fons social pretén simular sistema laboral austríac que, amb la reforma laboral de 2003 es va implantar el que s'anomena "motxilla austríaca". Aquest sistema defensa l'ocupabilitat (no el lloc de treball) i consisteix en el fet que l'empresari, de manera mensual, aporta un 1,53% del salari brut a aquest fons de manera que, si el treballador és acomiadat, a més de la prestació de desocupació, pot disposar dels diners d'aquest fons i, si al llarg de la seva vida professional no l'utilitza, el fons acumulat⁸⁸ serà un complement de la pensió de jubilació.

Una diferència fonamental entre la motxilla austríaca i el fons social que pretén aquest acord és que, mentre Àustria té un sistema d'acomiadament 0 i la indemnització del treballador és tot l'acumulat en aquesta bossa, aquest fons social

⁸⁷ Lahera Forteza, J. (2010) "Elogio y crítica jurídica a la propuesta del contrato de trabajo único" Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica (ISSN 0213-0556), nº1.

⁸⁸ El fons acumulat durant la seva vida professional pot haver estat en una sola empresa o en varies, es a dir, si el treballador passa a prestar serveis a una altre empresa no perd el que ja te acumulat.

que pretén implantar aquest acord a Espanya només cobreix una part de la indemnització del treballador. Per tant, aquest fons social cobrirà una indemnització equivalent a 8 dies per any de servei, mentre que la resta, l'haurà d'assumir igualment l'empresari.

En aquest acord, les forces polítiques signants, proposen la implantació de polítiques actives d'ocupació, ja que fixen l'objectiu de duplicar l'assignació pressupostaria per a aquest tipus de polítiques respecte a la LGPE de 2015⁸⁹. Es fixa aquest objectiu per a poder aconseguir una mà d'obra prou formada per a ser competents respecte a la resta de països de la UE.

Totes aquestes mesures passen per una reforma del marc normatiu de les relacions laborals espanyol, és a dir, les parts legitimades per a negociar hauran d'aprovar un nou Estatut dels Treballadors.

10. CONCLUSIONS.

Com ja s'ha mencionat anteriorment, les altes taxes d'atur i la temporalitat són aquells aspectes que venen caracteritzant el mercat laboral espanyol, cada vegada més dual i precari. És per això que s'han d'adoptar mesures dirigides a la plena ocupació però aquestes, a la vegada, han de garantir al treballador el dret a un treball estable, digne i segur.

Després d'analitzar jurídicament el sistema de contractació vigent, ens dirigim a determinar si, a diferència de les diferents reformes laborals que han succeït al llarg de la democràcia espanyola, la proposta objecte d'aquest treball podria ser una mesura eficaç i jurídicament viable per reduir les altes taxes d'atur i eliminar l'alta rotació de treballadors provocada per les elevades taxes de temporalitat, creant ocupació de qualitat i, a més, garantint als treballadors tots aquells dels drets que emanen de l'ordenament jurídic.

El primer que es proposa és reduir les modalitats contractuals actuals a tres (contracte de relleu, contractes formatius i contractes indefinits) suprimint aquelles modalitats contractuals de durada determinada, substituint-les per un nou contracte

⁸⁹ Llei 36/2014, de 26 de desembre, de Pressupostos Generals de l'estat per l'any 2015.

“estable i progressiu per a la cobertura de llocs de treball de duració determinada” amb l’objecte de fomentar la contractació indefinida, l’estabilitat en el treball i posar fi a l’alta rotació de treballadors i a la dualitat del mercat laboral espanyol, conseqüència de les altes taxes de temporalitat existents.

Cal esmentar que la proposta d’aquestes forces polítiques no fa referència al contracte d’interinitat i, per tant, aquesta modalitat contractual desapareixeria. No té sentit suprimir un contracte que el seu ús fraudulent és gairebé inexistent (llevat de l’ocupació en les administracions públiques) i que compleix amb una finalitat objectiva que permet a l’empresari la substitució de treballadors amb reserva del lloc de treball.

Si bé és cert que existeix un ús abusiu i fraudulent dels contractes temporals estructurals (en concret el contracte eventual per circumstàncies de la producció i el contracte d’obra o servei determinat), la figura del contracte de durada determinada, encara que inestable pel treballador, es fa necessària per donar resposta a aquelles necessitats empresarials objectives i justificades de recursos humans. Així mateix, suprimir aquells contractes que permeten a les empreses contractar personal de manera acotada en el temps seria una mesura jurídicament inviable per ser contrària al dret a la llibertat d’empresa que trobem a l’art. 38 de la CE. És per aquest mandat constitucional que, aquesta nova proposta, fixa una durada màxima de vint-i-quatre mesos, permetent l’extinció de la relació laboral durant aquest període, de manera “*acausal*”.

D’altra banda, l’ordenament jurídic en vigor, exigeix una causa que legítimi la temporalitat del contracte que, de no existir, presumeix el caràcter indefinit de la relació laboral. En canvi, les forces polítiques autors de la proposta aposten per un sistema de contractació “*acausal*” en el qual, l’empresari podria optar per formalitzar un contracte estable encara tractant-se de l’activitat normal de l’empresa i sense que es tracti d’un període de punta de producció. Això provocaria que tot treballador fos temporal durant vint-i-quatre mesos, ja que la supressió de la causa de temporalitat fa desaparèixer el contracte indefinit tal com està establert jurídicament en l’actualitat.

La realitat és que, en l'actualitat, els treballadors que formalitzen un contracte de durada determinada són coneixedors de la incertesa i/o inestabilitat que provoca el mateix i, com a mínim, poden intuir el moment en el qual s'extingiran els seus contractes de treball, mentre que amb aquest nou model de contracte estable, aquesta incertesa existiria des del primer dia de contracte, fins que es complissin els vint-i-quatre mesos d'antiguitat a l'empresa, ja que la inexistència de causa en la contractació provocaria el desconeixement de la durada de la relació laboral. A més, com farem referència posteriorment, a aquesta incertesa de la durada de la relació laboral, es suma la possibilitat de l'extinció del contracte per voluntat unilateral de l'empresari sense la necessitat que concorri una causa que ho justifiqui. Així doncs, una de les conseqüències jurídiques de la implantació d'aquest nou model contractual és l'increment de la inseguretat i la inestabilitat en les relacions laborals, ja que la fa durar vint-i-quatre mesos, més enllà de la duració del període de prova i de qualsevol contracte temporal estructural existent en l'actualitat (llevat del contracte d'obra o servei determinat que pot durar, si l'obra o servei ho permet, fins a tres anys ampliable a quatre per conveni col·lectiu).

Així mateix, la desaparició de qualsevol referència a la duració del contracte de treball (més enllà de la durada màxima de vint-i-quatre mesos que s'estableix) provocaria la quasi equiparació del contracte de treball a l'actual període de prova (a l'excepció feta de què l'extinció del contracte seria indemnitzada) el que es tradueix, com ja s'ha mencionat, en un augment de la inseguretat del moment en el qual l'empresari pot rescindir unilateralment la relació laboral i, també de les causes per les quals pot extingir el contracte de treball.

Per tant, no es pot garantir l'estabilitat en l'ocupació als treballadors pel fet d'eliminar la causa que legitima la formalització i l'extinció de la contractació temporal. En conseqüència, la simplificació de les modalitats contractuals substituint els contractes estructurals de durada determinada per aquest model de contracte estable no suprimiria la temporalitat en el mercat laboral, ja que de facto, aquest seguiria essent temporal (almenys durant els primers dos anys). Això és que, aquest nou sistema de contractació, només produiria una aparent disminució de la temporalitat que, com ha mencionat l'autor Rafael Álvarez Gimeno "*el descenso*

estadístico de la temporalidad sería más aparente que real, ya que los trabajadores estables serían en la práctica temporales durante un periodo de hasta veinticuatro meses".⁹⁰ En definitiva, s'estaria fomentant la contractació de durada determinada amb la diferència de què passarien a anomenar-se treballadors estables i no temporals.

A més, es provocaria un trencament dels fonaments de la contractació estable, ja que tenint en compte les normes de contractació vigents en l'actualitat, es considera indefinit tot aquell contracte que no es demostrï que és temporal i, amb el contracte estable passaria el contrari, seria temporal tot contracte de treball que no fos indefinit pel transcurs dels dos anys. Això és conseqüència de la desaparició de tot límit a la contractació temporal els primers vint-i-quatre mesos.

El que sí que s'evitaria seria la contractació temporal en frau a la llei pel fet que es legitimaria una contractació "estable" que, en realitat, és un tipus de contracte que no exigeix a l'empresari una causa que el legítimi i, a més, estaria facilitant la seva extinció en els primers vint-i-quatre mesos amb la desaparició de la causalitat extintiva de la relació laboral, això és, que no seria necessària una causa objectiva per finalitzar la relació laboral, sinó que només seria necessari que l'empresari expressés la seva voluntat de donar per acabada, de manera unilateral i arbitrària, la relació laboral. És a dir, el que se'ns proposa és realment un contracte temporal sense causa amagant-lo sota el nom foral "d'estable".

Un altre canvi seria la modificació del sistema d'indemnitzacions actuals que porta aparellat aquest nou contracte de treball. Es tracta d'una indemnització per finalització de contracte progressiva i creixent en funció de l'antiguitat en l'empresa del treballador (12 dies per any de servei durant els primers dotze mesos i 16 dies per any de servei si la finalització de la relació laboral es produeix entre el tretzè i el vint-i-quatrè mes). En aquest sentit, actualment, els treballadors amb contractes de durada determinada ja tenen dret a una indemnització per finalització de contracte de 12 dies per any de servei. Així, doncs, aquesta mesura només beneficiaria a aquelles persones que tinguessin subscrit un contracte formatiu.

⁹⁰ R. ÁLVAREZ GIMENO: "El contrato único de trabajo: propuestas y respuestas". BIB 2013\1671.

La conseqüència jurídica d'aquest sistema d'indemnitzacions és que, mentre que en l'actualitat, l'extinció d'un contracte de durada determinada que ha estat subscrit en frau a la llei equival a un acomiadament que, per no existir causa legal que legítimi l'extinció de la relació laboral, seria declarada com improcedent o nul amb la corresponent indemnització de 33 dies per any de servei (en el cas de declaració d'improcedència) o l'obligació de reincorporar al treballador al lloc de treball amb el pagament de salaris de tramitació (en el cas de la declaració d'improcedència del mateix), amb aquest nou sistema d'indemnitzacions es produiria un abaratiment dels costos d'extinció de la relació laboral que, de 33 dies passaria a 12/16 dies per any de servei a més, sense l'obligació que concorri una causa objectiva que legítimi la terminació del contracte i, com veurem a continuació, sense la possibilitat de reclamar judicialment, ja que l'acomiadament seria totalment vàlid.

Així mateix, un altre aspecte que debilitaria l'estabilitat en el treball és que no es proposa un sistema de tutela judicial efectiva que eviti l'ús abusiu d'aquesta nova modalitat contractual, sinó que es produeix una restricció del control judicial als acomiadaments nuls per vulneració de drets fonamentals i als acomiadaments disciplinaris sense indemnització, ja que la supressió de l'existència de causa en l'extinció de la relació laboral implica que tota extinció indemnitzada del contracte de treball serà vàlida i, per tant, impossibilitarà al treballador interposar una reclamació judicial perquè aquesta serà declarada procedent. A més, en aquest sentit, els acomiadaments (objectiu i nul) perden el seu sentit en treballadors amb una antiguitat inferior als vint-i-quatre mesos, ja que l'empresari optarà per extingir vàlidament la relació laboral sense al·legar una causa que legítimi l'extinció del contracte durant aquest període, i no extingir el contracte per la via de l'acomiadament estalviant-se, així, possibles reclamacions judicials posteriors del treballador i la indemnització que haurà d'abonar és menor. És a dir, suprimint la causa d'extinció en els contractes estables (durant els primers vint-i-quatre mesos) es permet a l'empresari evitar el control judicial de l'acomiadament.

Aquest abaratiment dels costos d'extinció suposaria la creació de llocs de treball en moments de creixement econòmic. En canvi, en moments de recessió suposaria l'afavoriment de l'extinció de la relació laboral i, per tant, podria implicar taxes

d'atur més elevades. Hem de tenir present que, encara que sembla que Espanya té el cost d'extinció més elevat d'Europa, la quantia per calcular la indemnització resulta del salari que percep el treballador que, en comparació a la resta d'Europa, és molt baix. Així, pot ser, l'objectiu de reduir les taxes de temporalitat no hauria de passar per la reducció dels costos d'extinció, sinó per l'encariment de la subscripció de contractes temporals.

Un altre aspecte a destacar és que no es proposa cap instrument legal que permeti limitar la contractació temporal (evitant també així la rotació de treballadors), com tampoc per evitar que les empreses acomiadin als treballadors tot just abans de complir una antiguitat de vint-i-quatre mesos a l'empresa evitant, així, la transformació a indefinit d'aquest. En aquest sentit, aquesta nova modalitat contractual és igual de factible que el (ja derogat) contracte de suport als emprenedors perquè la seva utilització es limitaria, en la majoria de casos, a la contractació de recursos humans de manera temporal i, per tant, es perdria l'objectiu que es pretén assolir amb aquesta proposta.

Per tant, la supressió de l'exigència causal per extingir la relació laboral debilitaria, encara més, el dret al treball estable, ja que a més de no garantir-se una vocació de permanència en el lloc de treball i no proveir al treballador d'aquella seguretat que sí que proporciona un lloc de treball de caràcter indefinit, s'està facilitant l'extinció de la relació laboral de manera arbitrària per part de l'empresari.

Tampoc es podria garantir un treball digne, pel fet que aquesta incertesa de la pervivència de la relació laboral no faria possible que el treballador gaudís d'un exercici efectiu i normalitzat dels seus drets, ja que de la mateixa forma que els treballadors temporals actuals, l'exercici efectiu dels mateixos podria ser causa d'extinció del contracte de treball.

Així mateix, l'alta rotació de treballadors temporals ve provocada per la possibilitat dels empresaris a donar per finalitzada la relació laboral i poder realitzar un altre contracte de durada determinada. En aquest sentit, no es proposa cap instrument jurídic per evitar o restringir aquesta decisió unilateral d'extingir la relació laboral.

La continuïtat de la inestabilitat i la temporalitat dels treballadors estables comportaria que els empresaris seguien sense invertir en formació en aquells treballadors que no són de caràcter indefinit. Això, comporta que la seguretat en el treball seguiria essent deficitària i els riscos de seguretat i salut en els treballadors elevats, igual que actualment en els treballadors temporals, en comparació dels treballadors indefinits.

Del que es tracta, per tant, és d'eliminar l'estabilitat en l'ocupació per acabar amb la dualitat del mercat laboral, ja que la implantació d'aquest contracte estable absorbiria, no només els contractes temporals estructurals, sinó també els contractes indefinits o permanents pel fet que ja no existiria una diferència causal entre la contractació estable/temporal i indefinida. Dit d'una altra manera, en l'hipotètic cas que s'incorporés aquest nou contracte de treball al nostre ordenament jurídic, tot contracte de treball que se subscriuís a partir d'aquell moment seria precari. Així mateix, la substitució del terme contracte temporal pel contracte estable no canviaria realment la seva naturalesa temporal, ja que com hem pogut comprovar, lluny de donar estabilitat al treballador, el que es fa és introduir mecanismes extintius que faciliten la finalització de la relació laboral de manera unilateral per part de l'empresari, mitjançant la supressió causal del contracte temporal.

La funció del dret al treball és la de garantir una protecció al treballador però, amb les diferents reformes laborals i especialment amb aquesta proposta, la direcció que s'està prenent és la d'arrabassar als treballadors de tota la protecció de la qual gaudeixen, amb la idea que tot contracte podrà ser extingit sense causa.

Així doncs, no podem considerar jurídicament viable la implantació d'un model contractual que suprimeix les causes que motiven la temporalitat i d'extinció del contracte i que, a més, permet un acomiadament lliure de manera unilateral i arbitrària per part de l'empresari, amb l'únic requisit del pagament d'una indemnització en funció de l'antiguitat del treballador en l'empresa, ja que seria inconstitucional per vulneració de l'art. 35 de la CE.

De la mateixa manera, la “*descausalització*” de l'acomiadament que comporta aquesta proposta de contracte estable també seria contrària al conveni 158 de l'OIT

on, a l'art. 4 s'estableix que no es podrà finalitzar la relació laboral a menys que concorri una causa que ho justifiqui.

La restricció del control judicial als acomiadaments nuls per vulneració de drets fonamentals i als acomiadaments disciplinaris sense indemnització, suposaria una limitació al dret dels treballadors a la protecció front l'acomiadament que forma part del citat art. 35 de la CE, vulnerant de manera directa l'art. 24 de la CE on es contempla el dret a la tutela judicial efectiva. De la mateixa manera, aquesta mesura també seria contrària a l'art. 8.1 del conveni 158 de l'OIT i l'art. 24 de la Carta Social Europea on s'estableix el dret dels treballadors a una protecció efectiva en el cas que considerin injustificada la mesura d'acomiadament.

En conclusió, al llarg de les diferents reformes laborals hem passat de tenir un sistema de relacions laborals garantista amb l'objectiu de protegir al treballador i l'estabilitat en el treball, a una regulació que cada vegada es basa en una economia liberal on s'opta per protegir a l'empresari. En definitiva, aquesta proposta tracta el sistema de relacions laborals com un mal endèmic de l'economia, de manera que afavoreix l'acomiadament de treballadors a través de la reducció dels costos que suposa l'extinció de la relació laboral per facilitar la reestructuració empresarial negant, així, el dret a l'estabilitat en l'ocupació i reduint de manera dràstica la protecció social actual dels treballadors.

Per finalitzar, un aspecte que caldria analitzar més detalladament és que, la protecció dels treballadors es veu greument debilitada per a aquells col·lectius que el nostre ordenament jurídic actual protegeix especialment. Parlem, d'una banda, d'aquells acomiadaments de treballadores i/o treballadors que es troben en algun dels supòsits recollits en els articles 53.4 i 55.5 del TRLET (en especial l'acomiadament de treballadores embarassades o treballadores que estiguin gaudint de la conciliació de la vida laboral i familiar⁹¹) i, d'altra banda, els acomiadaments que afectin representants legals o sindical dels treballadors.

⁹¹ Protegides per la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de maig, per la igualtat efectiva de dones i homes i diferents directives comunitàries, entre altres, la directiva 2006/54, de 5 de juliol, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes d'ocupació.

Com ja he fet menció, l'acomiadament que afecti treballadores embarassades o treballadors/es que estiguin gaudint d'excedències amb reserva del lloc de treball per la conciliació de la vida laboral i familiar als que fan referència els articles 53.4 i 55.5 del TRLET, sense que concorri una causa que ho justifiqui, comportaria la qualificació de nul·litat per part de la jurisdicció social (Art. 108.2 LRJS). I, en el cas que l'acomiadament afectés representants legals o sindicals dels treballadors, l'extinció injustificada de la relació laboral comportaria la qualificació d'improcedència de l'acomiadament i, a més, la llei atorga al treballador el dret a optar entre la readmissió amb dret a percebre els salaris de tramitació meritats des de la data d'efectes de l'acomiadament fins a la data en la qual es notifica la sentència o l'extinció de la relació laboral amb dret a percebre una indemnització de 33 dies per any de servei amb un màxim de 24 mensualitats⁹² (Arts. 56.4 del TRLET 110.1 i 110.2 LRJS).

En canvi, una possible línia futura de recerca seria determinar si, d'acord amb el nou sistema d'extincions que es proposa amb el contracte estable, les extincions del contracte de treball per decisió unilateral de l'empresari en treballadors, inclosos en algun d'aquests col·lectius, i amb una antiguitat inferior a vint-i-quatre mesos quedarien en extincions vàlides de la relació laboral, vulnerant així l'article 14 i 28.1 de la CE i l'art.17 de la redacció actual del TRLET.

⁹² 45 dies per any de servei amb un màxim de 42 mensualitats fins el 12 de febrer de 2012.

BIBLIOGRAFÍA

- Alarcón Caracuel. M.R. (1979). *“Derecho al trabajo, libertad profesional y deber de trabajar”*(Revista de política social nº121).
- Alfonso Mellado, C.L, Rodríguez Pastor, G.E., Salcedo Beltrán, M^a.C. (2013) *“Extinción del contrato de trabajo”*. Tirant lo blanc (1^a edición)
- Aparicio Aldana, K. (2016) *“Una revisión del concepto de período de prueba frente a la nueva doctrina del Tribunal constitucional”*. Anuario jurídico y económico Escorialense, XLIX.
- Aranzadi. (2017). *Legislación Laboral* (Vol. 1^a Edición). Navarra: Thomson Reuters.
- Benito-Butron Ochoa, J., Marcos Gonzalez, J., & Molina Navarrete, C. (2013). *Primeras Interpretaciones judiciales de la Reforma Laboral 2012 ¿Aplicación o Recreación?* Navarra: Aranzadi.
- Bentolila, S., & Jansen, M. *Viabilidad jurídica del contrato único*. Universidad Autónoma de Madrid.
- CC.OO. Cuatro años de reforma laboral: evolución del empleo, la contratación, los despidos, la negociación colectiva y los salarios. Secretaría de Acción Sindical-Coordinación Área Externa. Gabinete Técnico Confederalm8 de febrero.
- CEF. Criterio técnico en materia de contratación temporal de la ITSS. Resumen. https://www.laboral-social.com/files-laboral/criterios-itss_1.pdf
- Col·legi de Graduats Socials. (2018). *Normas laborales y contratación. Guia fiscal*. Barcelona.
- Franco Carmona, I. *La flexibilidad en las reformas laborales de 2010 y 2012 ¿un intento real de introducción de la flexiseguridad?* Universidad Complutense de Madrid.

- Gabinete Económico Confederal de Comisiones Obrera. (Febrero de 2019). *Informe de coyuntura laboral*.
- Goig Martinez, J. (21 de septiembre de 2006). *Comentarios a la Constitución Española* (Vols. III - Artículos 24 a 38 de la Constitución Española de 1978). Erdesa.
- Gorelli Hernandez, J. (2012). La reforma laboral de 2012 y su impacto en los despidos individuales y otras formas de extinción del contrato de trabajo. *Temas Laborales*, 115, 275 - 314.
- Lahera Forteza, J. (2010) "Elogio y crítica jurídica a la propuesta del contrato de trabajo único" *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica* (ISSN 0213-0556), nº1.
- Martin Barreiro, M. (2016). *Los contratos temporales causales*. Valencia: Tirant lo blanc.
- Martin Jimenez, R. (2011). La extinción del contrato de trabajo. *El contrato de trabajo, IV*. Navarra: Aranzadi.
- Montoya Melgar, A. (2018) "Derecho del trabajo" (39ª Edición) Editorial Tecnos.
- Morales Vállez, C. (2014): "Extinción del contrato de trabajo: Causas objetivas y disciplinarias. El FOGASA" Ed. COLEX.
- Ortega Figueiral, E. (2010). *Todo contratación laboral* (Vol. 14ª edición). Valencia: CISS grupo Wolters Kluwer.
- Pitxer i Campos, J., Sanchez Velasco, A., Lorente Campos, R., & Adoracion, G. (2014). La dinámica de la temporalidad en el mercado laboral español en las dos últimas crisis: cambios normativos, modelo productivo y prácticas empresariales. *XIV Jornadas de economía crítica. Perspectivas económicas alternativas* (págs. 19 -161). Valladolid: Universitat de València.
- Ramirez Martinez, J., & Garcia Ortega, J. (2018). *Curso básico de derecho del trabajo 14ª edición*. Valencia: Tirant lo blanch.

- Ramos-Díaz, J. Empleo precario en España: Una asignatura pendiente (capítulo 4).
<http://sid.usal.es/idos/F8/FDO6750/05cap4.pdf>: Universitat Pompeu Fabra.
- Rodríguez-Piñero, M. y Bravo-Ferrer (2009): "Sobre el contrato de trabajo <<único>>" Diario La Ley (ISSN 1989-6913)
- Ruesga Benito, S., Valdes Dal-Re, F., Cruz Villalon, J., Perez Infante, J., Sala Franco, T., & Cebrian Lopez, I. (2016). *Reformas laborales en la gran recesión*. Valencia: Tirant lo Blanc.
- Ruiz- Navarro Pinar, J. (abril 2004). Sinopsis artículo 38 CE.
<http://www.congreso.es/consti/constitucion/indice/sinopsis/sinopsis.jsp?art=38&tipo=2>.
- Ruiz-Navarro Pinar, J. L. (Abril de 2004). *Sinopsis artículo 35 CE*. (C. Generales, Productor) Obtenido de <http://www.congreso.es/consti/constitucion/indice/sinopsis/sinopsis.jsp?art=35&tipo=2>
- Sagardoy Bengoechea, J., & Sagardoy De Simon, I. (21 de septiembre de 2006). *Comentarios a la Constitución Española* (Vols. III - Artículos 24 a 38 de la Constitución Española de 1978). Edersa.
- Saura Súcar, M. Salinas Molina , F. (2017) "Principios esenciales del derecho del trabajo". Huygen Editorial
- Sempere Navarro, A., & Martín Jimenez, R. (2012). *Claves de la Reforma Laboral de 2012 (Estudio del RDley 3/2012 de 10 de febrero)* (Vol. 1ª Edición). Navarra: Thomson Reuters ARANZADI.
- Senra Biedma, R. El control del fraude de ley en la contratación temporal sucesiva y la Directiva 1999/70/CEE. Comentario a la sentencia del TJCE de 4 de julio de 2006, asunto C 212-04, caso Konstantinos Adeneler y 17 más. IUSLabor1/2007.

- Tamames, R. (1983). España entre la economía de mercado y la planificación democrática. *Revista internacional de estudios económicos y empresariales*, ISSN 0212-7237(2), 27 - 33.
- Tamames, R. (1983). España entre la economía de mercado y la planificación democrática. *Revista de estudios económicos y empresariales*(2), 27 - 33.
- Tarracon Perez, E., & Romero Rodenas, M. (2012). *La contratación laboral tras las reformas de 2012* (Vol. 1ª Edición). España: Bomarzo.
- Toharia, L. (2005). El problema de la temporalidad en España: Un diagnóstico. *Revista del Ministerio de trabajo y asuntos sociales*, 178 - 181.
- Vida Soria, J., Monerero Perez, J., & Molina Navarrete, Cristobal. (2012). *Manual de derecho del trabajo*. Granada: Comares (10ª edición).
- Viera Álvarez. C. (2010) “La libertad de empresa y algunos límites desde la perspectiva del estado social”. *Revista jurídica de la Universidad Autónoma de Madrid (RJUAM)* nº 21

WEBGRAFÍA

Ciudadanos “*El cambio sensato. Propuestas de Ciudadanos para devolver a España su futuro*”.

http://estaticos.elmundo.es/documentos/2015/04/07/Propuestas_Economicas_Ciudadanos_II.pdf

Confederación Empresarial de Madrid “PLAN 400.000 EMPLEOS”.

https://www.ceim.es/plan400k/doc/Plan_400_Mil_pags.pdf

Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa “*15 reformas para consolidar la recuperación*”. Octubre de 2015. Propuestas empresariales ante las elecciones generales del 20 de diciembre de 2015

CEOE. http://contenidos.ceoe.es/CEOE/var/pool/pdf/cms_content_documents-file-228-15-reformas-para-consolidar-la-recuperacion.pdf

Faci, L. (2015): “El dilema del contrato único” Revista Contexto

<https://ctxt.es/es/20150409/politica/742/Contrato-único-empleo-reforma-laboral.htm>

FEDEA (2009): “Propuesta para la reactivación laboral en España”

<https://www.fedea.net/propuesta-para-la-reactivacion-laboral-en-espana/>

Ferrer, T.: (2018) “El contrato único: las mentiras de Ciudadanos” Diario Nueva

Tribuna <https://www.nuevatribuna.es/articulo/economia-social/contrato-unico-mentiras-ciudadanos/20180410150913150691.html>

Gómez López-Egea, S.: “El fondo de capitalización en Austria y su aplicación en

España”. <http://www.iese.edu/research/pdfs/ST-0324.pdf>

Iberley: “Tipos de despido según su calificación jurídica: Despido nulo, despido

procedente y despido improcedente”.

<https://www.iberley.es/temas/clasificacion-despido-procedente-improcedente-nulo-4391>

Instituto Nacional de Estadística: “Encuesta de población activa (EPA). Serie histórica (Datos en miles de personas)”

https://www.ine.es/prensa/epa_tabla.htm

Organización Internacional del Trabajo “Trabajo decente”

<http://www.oit.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm>

- Servicio público de empleo: “Evolución de contratos totales, indefinidos y temporales según variación mensual y anual. Últimos 10 años”
https://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/estadisticas/datos_avance/pdf/contratos/serie_contratos.pdf
- Tapia, J.: “Contrato Único y Descausalización: Una Amenaza cierta para el Conjunto de las Relaciones de Trabajo”. CCOO de Cataluña
<http://www.ccoo.cat/ceres/documents/informes/butjur-355.pdf>
- UPyD “Propuestas Empleo”, Economía y Empleo <https://upyd.es/economia-y-empleo/#1492102166178-5254defc-8bff>

LEGISLACIÓ

- Ley 8/1980**, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores. *Boletín Oficial del Estado* núm. 64, de 14 de marzo de 1980.
<https://www.boe.es/boe/dias/1980/03/14/pdfs/A05799-05815.pdf>
- Ley 32/1984**, de 2 de agosto, sobre modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores. *Boletín Oficial del Estado* núm. 186, de 4 de agosto de 1984.
<https://www.boe.es/boe/dias/1984/08/04/pdfs/A22731-22736.pdf>
- Ley 45/2002**, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad. *Boletín Oficial del Estado* núm. 298, de 13 de diciembre de 2002.
<https://www.boe.es/buscar/pdf/2002/BOE-A-2002-24244-consolidado.pdf>
- Ley 43/2006**, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo. *Boletín Oficial del Estado* núm. 312, de 30 de diciembre de 2006.
<https://www.boe.es/buscar/pdf/2006/BOE-A-2006-22949-consolidado.pdf>
- Ley 44/2007**, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción. *Boletín Oficial del Estado* núm. 299, de 14 de diciembre de 2007.
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-21492&p=20071214&tn=2>
- Ley 3/2012**, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. *Boletín Oficial del Estado* núm. 162, de 7 de septiembre de 2012.
<https://www.boe.es/buscar/pdf/2012/BOE-A-2012-9110-consolidado.pdf>
- Ley 11/2013**, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo. *Boletín Oficial del Estado* núm. 179, de 27 de julio de 2013. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2013/BOE-A-2013-8187-consolidado.pdf>.
- Ley 36/2014**, de 26 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2015. *Boletín Oficial del Estado* núm. 315, de 30 de diciembre de 2014.
<https://www.boe.es/buscar/pdf/2014/BOE-A-2014-13612-consolidado.pdf>
- Ley 48/2015**, de 29 de octubre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2016. *Boletín Oficial del Estado* núm. 260, de 30 de octubre de 2015.
<https://www.boe.es/boe/dias/2015/10/30/pdfs/BOE-A-2015-11644.pdf>

- Real Decreto-ley 28/2018**, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo. *Boletín Oficial del Estado* núm. 314, de 29 de diciembre de 2018. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2018/BOE-A-2018-17992-consolidado.pdf>
- Real Decreto-Ley 6/2019**, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. *Boletín Oficial del Estado* núm. 57, de 7 de marzo de 2019. <https://www.boe.es/boe/dias/2019/03/07/pdfs/BOE-A-2019-3244.pdf>
- Real Decreto Legislativo 5/2000**, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. *Boletín Oficial del Estado* núm. 189, de 8 de agosto de 2000. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2000/BOE-A-2000-15060-consolidado.pdf>
- Real Decreto 488/1998**, de 27 de marzo, por el que se desarrolla el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos formativos. *Boletín Oficial del Estado* núm. 85, de 9 de abril de 1998. <https://www.boe.es/buscar/pdf/1998/BOE-A-1998-8425-consolidado.pdf>
- Real Decreto 2720/1998**, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada. *Boletín Oficial del Estado* núm. 7, de 8 de enero de 1999. <https://www.boe.es/buscar/pdf/1999/BOE-A-1999-346-consolidado.pdf>
- Real Decreto 1132/2002**, de 31 de octubre, de desarrollo de determinados preceptos de la Ley 35/2002, de 12 de julio, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible. *Boletín Oficial del Estado* núm. 284, de 27 de noviembre de 2002. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2002/BOE-A-2002-23038-consolidado.pdf>
- Real Decreto 1543/2011**, de 31 de octubre, por el que se regulan las prácticas no laborales en empresas. *Boletín Oficial del Estado* núm. 278, de 18 de noviembre de 2011. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2011/BOE-A-2011-18062-consolidado.pdf>
- Real Decreto 1529/2012**, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación

profesional dual. *Boletín Oficial del Estado* núm. 270, de 9 de noviembre de 2012. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2012/BOE-A-2012-13846-consolidado.pdf>

Orden ESS/2518/2013, de 26 de diciembre, por la que se regulan los aspectos formativos del contrato para la formación y el aprendizaje, en desarrollo del Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual. *Boletín Oficial del Estado* núm. 100, de 11 de enero de 2014. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2014/BOE-A-2014-317-consolidado.pdf>

JURISPRUDÈNCIA

Sentència del Tribunal Constitucional (Pleno), de 2 de juliol de 1981. Sentència núm. 22/1981, recurs d'inconstitucionalitat 223/1980.

Sentència del Tribunal Constitucional (Pleno), de 1 de juliol de 1986. Sentència núm. 88/1986, recurs d'inconstitucionalitat 352/1983 i 367/1983 acumulats. (*BOE núm. 174, de 22 de juliol de 1986*).

Sentència del Tribunal Constitucional (sala primera) 20/1994, de 27 de gener. Recurs d'emparament núm. 1312/1998

Sentència del Tribunal Constitucional 8/2015, de 22 de gener de 2015. Recurs d'inconstitucionalitat 5610-2012 (*BPE núm. 47 de 24 de febrer de 2015. 1896*)

Sentència del Tribunal Suprem (Sala de lo social) de 2 de febrer de 1983. Recurs de cassació per infracció de llei. (*Ref. Aranzadi RJ\1983\521*)

Sentència del Tribunal Suprem (Sala de lo social) de 21 de març de 2002. Recurs per a la unificació de doctrina núm. 1701/2001 (*Ref. aranzadi RJ 2002\5990*)

Sentència del Tribunal Suprem (Sala de lo social) de 21 de març de 2002. Recurs per a la unificació de doctrina núm. 1701/2001 (*Ref. aranzadi RJ 2002\5990*)

Sentència del Tribunal Suprem (sala de lo social) de 5 de juny de 2002. Recurs de cassació per a la unificació de doctrina núm. 2506/2001 (*Ref. Aranzadi RJ\2002\8133*).

Sentència del Tribunal Suprem (Sala de lo social) de 21 de juliol de 2008. Recurs 2121/2007.

Sentència del Tribunal Suprem (Sala quarta, de lo social) de 6 de març de 2009. Rec. 3839/2007

Sentència del Tribunal Suprem (sala de lo social, Secció 1^a) de 29 de novembre de 2010. Recurs de cassació per a la unificació de doctrina núm. 3876/2009 (*Ref. Aranzadi RJ\2010\8837*)

Sentència del Tribunal Suprem (sala de lo social, Secció 1^a) de 9 de març de 2010. Recurs de cassació per a la unificació de doctrina núm. 955/2009 (*Ref. Aranzadi RJ\2010\4140*)

Sentència del Tribunal Suprem (sala de lo social, Secció 1ª) de 20 de juliol de 2011.

Recurs per a la unificació de doctrina núm. 152/2010 (*Ref. Aranzadi RJ\2011\6680*)

Sentència del Tribunal Suprem (sala de lo social) de 12 de juny de 2012 núm.

4643/2012. Recurs de cassació per a la unificació de doctrina núm. 3375/2011

Sentència del Tribunal Suprem (Sala de lo social) de 24 de novembre de 2015.

Recurs de cassació per la unificació de doctrina 1681/2014. (*Ref. aranzadi RJ\2015\6392*)

Sentència del Tribunal Superior de Justícia de Madrid (Sala de lo Social, Secció 1ª)

núm. 958/2011 de 11 de novembre. Recurs de suplicació núm. 3368/2011 (*Ref. Aranzadi AS\2012\33*)

Sentència del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, (Sala de lo Social, Sección

2ª) Sentencia núm. 1024/2015 de 10 diciembre.

ANNEXOS.

Evolució dels contractes totals indefinits i temporals dels últims 10 anys (2010-2019)⁹³

AÑO / MES		TOTAL CONTRATOS			INDEFINIDOS				TEMPORALES			
		DATOS ABSOLUTOS	VARIACION RELATIVA		DATOS ABSOLUTOS	% SOBRE TOTAL	VARIACION RELATIVA		DATOS ABSOLUTOS	% SOBRE TOTAL	VARIACION RELATIVA	
			MENSUAL	ANUAL			MENSUAL	ANUAL			MENSUAL	ANUAL
2010	ENERO	1.050.233	-7,68	-6,71	94.595	9,01	10,22	-20,64	955.638	90,99	-9,14	-5,06
	FEBRERO	1.028.222	-2,10	1,14	101.211	9,84	6,99	-12,51	927.011	90,16	-3,00	2,89
	MARZO	1.189.327	15,67	12,08	117.934	9,92	16,52	-2,72	1.071.393	90,08	15,58	13,99
	ABRIL	1.078.509	-9,32	4,57	102.973	9,55	-12,69	-7,63	975.536	90,45	-8,95	6,04
	MAYO	1.182.100	9,61	6,49	108.264	9,16	5,14	-0,76	1.073.836	90,84	10,08	7,29
	JUNIO	1.297.611	9,77	1,80	98.754	7,61	-8,78	-8,34	1.198.857	92,39	11,64	2,73
	JULIO	1.397.265	7,68	-0,41	95.823	6,86	-2,97	-13,78	1.301.442	93,14	8,56	0,74
	AGOSTO	1.010.216	-27,70	6,92	66.846	6,62	-30,24	-2,75	943.370	93,38	-27,51	7,68
	SEPTIEMBRE	1.390.283	37,62	2,62	122.090	8,78	82,64	-4,90	1.268.193	91,22	34,43	3,40
	OCTUBRE	1.346.087	-3,18	-0,87	118.422	8,80	-3,00	-6,38	1.227.665	91,20	-3,20	-0,30
	NOVIEMBRE	1.257.479	-6,58	4,44	108.131	8,60	-8,69	0,66	1.149.348	91,40	-6,38	4,81
	DICIEMBRE	1.189.818	-5,38	4,59	93.171	7,83	-13,84	8,56	1.096.647	92,17	-4,59	4,27
2011	ENERO	1.116.019	-6,20	6,26	102.733	9,21	10,26	8,60	1.013.286	90,79	-7,60	6,03
	FEBRERO	1.011.418	-9,37	-1,63	94.363	9,33	-8,15	-6,77	917.055	90,67	-9,50	-1,07
	MARZO	1.154.903	14,19	-2,89	111.118	9,62	17,76	-5,78	1.043.785	90,38	13,82	-2,58
	ABRIL	1.067.046	-7,61	-1,06	96.242	9,02	-13,39	-6,54	970.804	90,98	-6,99	-0,49
	MAYO	1.288.914	20,79	9,04	103.176	8,00	7,20	-4,70	1.185.738	92,00	22,14	10,42
	JUNIO	1.312.519	1,83	1,15	94.924	7,23	-8,00	-3,88	1.217.595	92,77	2,69	1,56
	JULIO	1.349.286	2,80	-3,43	89.911	6,66	-5,28	-6,17	1.259.375	93,34	3,43	-3,23
	AGOSTO	1.061.303	-21,34	5,06	66.118	6,23	-26,46	-1,09	995.185	93,77	-20,98	5,49
	SEPTIEMBRE	1.393.728	31,32	0,25	104.716	7,51	58,38	-14,23	1.289.012	92,49	29,52	1,64
	OCTUBRE	1.294.801	-7,10	-3,81	97.265	7,51	-7,12	-17,87	1.197.536	92,49	-7,10	-2,45
	NOVIEMBRE	1.217.830	-5,94	-3,15	83.919	6,89	-13,72	-22,39	1.133.911	93,11	-5,31	-1,34
	DICIEMBRE	1.165.465	-4,30	-2,05	65.678	5,64	-21,74	-29,51	1.099.787	94,36	-3,01	0,29
2012	ENERO	1.042.194	-10,58	-6,62	78.364	7,52	19,32	-23,72	963.830	92,48	-12,36	-4,88
	FEBRERO	989.988	-5,01	-2,12	96.448	9,74	23,08	2,21	893.540	90,26	-7,29	-2,56
	MARZO	1.054.717	6,54	-8,67	117.531	11,14	21,86	5,77	937.186	88,86	4,88	-10,21
	ABRIL	1.038.612	-1,53	-2,66	115.253	11,10	-1,94	19,75	923.359	88,90	-1,48	-4,89
	MAYO	1.247.101	20,07	-3,24	126.489	10,14	9,75	22,60	1.120.612	89,86	21,36	-5,49
	JUNIO	1.386.339	11,16	5,62	168.131	12,13	32,92	77,12	1.218.208	87,87	8,71	0,05
	JULIO	1.526.758	10,13	13,15	230.460	15,09	37,07	156,32	1.296.298	84,91	6,41	2,93
	AGOSTO	1.043.794	-31,63	-1,65	74.440	7,13	-67,70	12,59	969.354	92,87	-25,22	-2,60
	SEPTIEMBRE	1.274.043	22,06	-8,59	117.683	9,24	58,09	12,38	1.156.360	90,76	19,29	-10,29
	OCTUBRE	1.427.173	12,02	10,22	130.632	9,15	11,00	34,31	1.296.541	90,85	12,12	8,27
	NOVIEMBRE	1.151.771	-19,30	-5,42	100.179	8,70	-23,31	19,38	1.051.592	91,30	-18,89	-7,26
	DICIEMBRE	1.058.501	-8,10	-9,18	77.366	7,31	-22,77	17,80	981.135	92,69	-6,70	-10,79
2013	ENERO	1.101.819	4,09	5,72	100.609	9,13	30,04	28,39	1.001.210	90,87	2,05	3,88
	FEBRERO	949.844	-13,79	-4,05	91.584	9,64	-8,97	-5,04	858.260	90,36	-14,28	-3,95
	MARZO	969.627	2,08	-8,07	98.068	10,11	7,08	-16,56	871.559	89,89	1,55	-7,00
	ABRIL	1.153.140	18,93	11,03	98.349	8,53	0,29	-14,67	1.054.791	91,47	21,02	14,23
	MAYO	1.283.261	11,28	2,90	95.856	7,47	-2,53	-24,22	1.187.405	92,53	12,57	5,96
	JUNIO	1.277.255	-0,47	-7,87	87.349	6,84	-8,87	-48,05	1.189.906	93,16	0,21	-2,32
	JULIO	1.507.341	18,01	-1,27	96.338	6,39	10,29	-58,20	1.411.003	93,61	18,58	8,85
	AGOSTO	1.043.166	-30,79	-0,06	62.454	5,99	-35,17	-16,10	980.712	94,01	-30,50	1,17
	SEPTIEMBRE	1.392.429	33,48	9,29	107.136	7,69	71,54	-8,96	1.285.293	92,31	31,06	11,15
	OCTUBRE	1.582.400	13,64	10,88	119.400	7,55	11,45	-8,60	1.463.000	92,45	13,83	12,84
	NOVIEMBRE	1.241.479	-21,54	7,79	94.014	7,57	-21,26	-6,15	1.147.465	92,43	-21,57	9,12
	DICIEMBRE	1.290.853	3,98	21,95	83.792	6,49	-10,87	8,31	1.207.061	93,51	5,19	23,03
2014	ENERO	1.259.240	-2,45	14,29	98.366	7,81	17,39	-2,23	1.160.874	92,19	-3,83	15,95
	FEBRERO	1.090.879	-13,37	14,85	97.804	8,97	-0,57	6,79	993.075	91,03	-14,45	15,71
	MARZO	1.216.637	11,53	25,47	113.481	9,33	16,03	15,72	1.103.156	90,67	11,08	26,57
	ABRIL	1.296.529	6,57	12,43	122.621	9,46	8,05	24,68	1.173.908	90,54	6,41	11,29
	MAYO	1.458.577	12,50	13,66	115.935	7,95	-5,45	20,95	1.342.642	92,05	14,37	13,07
	JUNIO	1.518.873	4,13	18,92	110.258	7,26	-4,90	26,23	1.408.615	92,74	4,91	18,07

⁹³Font Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE): https://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/estadisticas/datos_avance/pdf/contratos/serie_contratos.pdf

2014	JULIO	1.645.236	8,32	9,15	114.071	6,93	3,46	18,41	1.531.165	93,07	8,70	8,52
	AGOSTO	1.135.109	-31,01	8,81	72.955	6,43	-36,04	16,81	1.062.154	93,57	-30,63	8,30
	SEPTIEMBRE	1.634.444	43,99	17,38	138.543	8,48	89,90	29,32	1.495.901	91,52	40,84	16,39
	OCTUBRE	1.702.152	4,14	7,57	148.876	8,75	7,46	24,69	1.553.276	91,25	3,84	6,17
	NOVIEMBRE	1.385.351	-18,61	11,59	117.568	8,49	-21,03	25,05	1.267.783	91,51	-18,38	10,49
	DICIEMBRE	1.384.062	-0,09	7,22	99.853	7,21	-15,07	19,17	1.284.209	92,79	1,30	6,39
2015	ENERO	1.367.795	-1,18	8,62	120.239	8,79	20,42	22,24	1.247.556	91,21	-2,85	7,47
	FEBRERO	1.226.950	-10,30	12,47	120.281	9,80	0,03	22,98	1.106.669	90,20	-11,29	11,44
	MARZO	1.441.775	17,51	18,50	144.291	10,01	19,96	27,15	1.297.484	89,99	17,24	17,62
	ABRIL	1.440.381	-0,10	11,10	123.459	8,57	-14,44	0,68	1.316.922	91,43	1,50	12,18
	MAYO	1.573.293	9,23	7,86	124.605	7,92	0,93	7,48	1.448.688	92,08	10,01	7,90
	JUNIO	1.726.117	9,71	13,64	126.856	7,35	1,81	15,05	1.599.261	92,65	10,39	13,53
	JULIO	1.795.713	4,03	9,15	123.839	6,90	-2,38	8,56	1.671.874	93,10	4,54	9,19
	AGOSTO	1.248.146	-30,49	9,96	80.290	6,43	-35,17	10,05	1.167.856	93,57	-30,15	9,95
	SEPTIEMBRE	1.795.742	43,87	9,87	152.928	8,52	90,47	10,38	1.642.814	91,48	40,67	9,82
	OCTUBRE	1.760.610	-1,96	3,43	151.652	8,61	-0,83	1,86	1.608.958	91,39	-2,06	3,58
	NOVIEMBRE	1.604.843	-8,85	15,84	132.867	8,28	-12,39	13,01	1.471.976	91,72	-8,51	16,11
	DICIEMBRE	1.594.915	-0,62	15,23	107.858	6,76	-18,82	8,02	1.487.057	93,24	1,02	15,80
2016	ENERO	1.396.929	-12,41	2,13	125.612	8,99	16,46	4,47	1.271.317	91,01	-14,51	1,90
	FEBRERO	1.377.480	-1,39	12,27	139.364	10,12	10,95	15,87	1.238.116	89,88	-2,61	11,88
	MARZO	1.508.881	9,54	4,65	150.726	9,99	8,15	4,46	1.358.155	90,01	9,70	4,68
	ABRIL	1.541.729	2,18	7,04	145.896	9,46	-3,20	18,17	1.395.833	90,54	2,77	5,99
	MAYO	1.748.449	13,41	11,13	145.760	8,34	-0,09	16,98	1.602.689	91,66	14,82	10,63
	JUNIO	1.920.340	9,83	11,25	148.395	7,73	1,81	16,98	1.771.945	92,27	10,56	10,80
	JULIO	1.816.271	-5,42	1,14	137.390	7,56	-7,42	10,94	1.678.881	92,44	-5,25	0,42
	AGOSTO	1.451.789	-20,07	16,32	105.129	7,24	-23,48	30,94	1.346.660	92,76	-19,79	15,31
	SEPTIEMBRE	1.907.000	31,36	6,20	171.012	8,97	62,67	11,83	1.735.988	91,03	28,91	5,67
	OCTUBRE	1.867.360	-2,08	6,06	166.830	8,93	-2,45	10,01	1.700.530	91,07	-2,04	5,69
	NOVIEMBRE	1.743.708	-6,62	8,65	154.854	8,88	-7,18	16,55	1.588.854	91,12	-6,57	7,94
	DICIEMBRE	1.699.018	-2,56	6,53	122.294	7,20	-21,03	13,38	1.576.724	92,80	-0,76	6,03
2017	ENERO	1.633.592	-3,85	16,94	150.162	9,19	22,79	19,54	1.483.430	90,81	-5,92	16,68
	FEBRERO	1.452.528	-11,08	5,45	151.072	10,40	0,61	8,40	1.301.456	89,60	-12,27	5,12
	MARZO	1.732.773	19,29	14,84	178.428	10,30	18,11	18,38	1.554.345	89,70	19,43	14,45
	ABRIL	1.604.476	-7,40	4,07	151.448	9,44	-15,12	3,81	1.453.028	90,56	-6,52	4,10
	MAYO	2.027.569	26,37	15,96	167.267	8,25	10,45	14,76	1.860.302	91,75	28,03	16,07
	JUNIO	2.089.520	3,06	8,81	166.462	7,97	-0,48	12,17	1.923.058	92,03	3,37	8,53
	JULIO	1.928.639	-7,70	6,19	151.998	7,88	-8,69	10,63	1.776.641	92,12	-7,61	5,82
	AGOSTO	1.536.400	-20,34	5,83	115.382	7,51	-24,09	9,75	1.421.018	92,49	-20,02	5,52
	SEPTIEMBRE	1.993.267	29,74	4,52	192.690	9,67	67,00	12,68	1.800.577	90,33	26,71	3,72
	OCTUBRE	2.032.184	1,95	8,83	202.542	9,97	5,11	21,41	1.829.642	90,03	1,61	7,59
	NOVIEMBRE	1.818.339	-10,52	4,28	170.732	9,39	-15,71	10,25	1.647.607	90,61	-9,95	3,70
	DICIEMBRE	1.652.016	-9,15	-2,77	131.067	7,93	-23,23	7,17	1.520.949	92,07	-7,69	-3,54
2018	ENERO	1.749.911	5,93	7,12	172.953	9,88	31,96	15,18	1.576.958	90,12	3,68	6,30
	FEBRERO	1.546.402	-11,63	6,46	174.287	11,27	0,77	15,37	1.372.115	88,73	-12,99	5,43
	MARZO	1.646.846	6,50	-4,96	193.448	11,75	10,99	8,42	1.453.398	88,25	5,92	-6,49
	ABRIL	1.772.557	7,63	10,48	189.671	10,70	-1,95	25,24	1.582.886	89,30	8,91	8,94
	MAYO	2.058.400	16,13	1,52	200.078	9,72	5,49	19,62	1.858.322	90,28	17,40	-0,11
	JUNIO	2.055.762	-0,13	-1,62	192.972	9,39	-3,55	15,93	1.862.790	90,61	0,24	-3,13
	JULIO	2.086.655	1,50	8,19	190.151	9,11	-1,46	25,10	1.896.504	90,89	1,81	6,75
	AGOSTO	1.602.495	-23,20	4,30	153.921	9,61	-19,05	33,40	1.448.574	90,39	-23,62	1,94
	SEPTIEMBRE	1.952.397	21,83	-2,05	232.768	11,92	51,23	20,80	1.719.629	88,08	18,71	-4,50
	OCTUBRE	2.243.453	14,91	10,40	242.324	10,80	4,11	19,64	2.001.129	89,20	16,37	9,37
	NOVIEMBRE	1.867.172	-16,77	2,69	197.573	10,58	-18,47	15,72	1.669.599	89,42	-16,57	1,33
	DICIEMBRE	1.709.631	-8,44	3,49	144.778	8,47	-26,72	10,46	1.564.853	91,53	-6,27	2,89
2019	ENERO	1.858.077	8,68	6,18	181.348	9,76	25,26	4,85	1.676.729	90,24	7,15	6,33
	FEBRERO	1.571.017	-15,45	1,59	168.697	10,74	-6,98	-3,21	1.402.320	89,26	-16,37	2,20
	MARZO	1.709.848	8,84	3,83	179.821	10,52	6,59	-7,04	1.530.027	89,48	9,11	5,27
	ABRIL	1.765.185	3,24	-0,42	174.980	9,91	-2,69	-7,75	1.590.205	90,09	3,93	0,46

Evolució dels contractes respecte l'any anterior⁹⁴

	AÑO 2018		AÑO 2019		VARIACIÓN ANUAL			
	MENSUALES	ACUMULADOS	MENSUALES	ACUMULADOS	DATOS MENSUALES		DATOS ANUALES	
					ABSOLUTA	RELATIVA	ABSOLUTA	RELATIVA
ENERO	1.749.911	1.749.911	1.858.077	1.858.077	108.166	6,18	108.166	6,18
FEBRERO	1.546.402	3.296.313	1.571.017	3.429.094	24.615	1,59	132.781	4,03
MARZO	1.646.846	4.943.159	1.709.848	5.138.942	63.002	3,83	195.783	3,96
ABRIL	1.772.557	6.715.716						
MAYO	2.058.400	8.774.116						
JUNIO	2.055.762	10.829.878						
JULIO	2.086.655	12.916.533						
AGOSTO	1.602.495	14.519.028						
SEPTIEMBRE	1.952.397	16.471.425						
OCTUBRE	2.243.453	18.714.878						
NOVIEMBRE	1.867.172	20.582.050						
DICIEMBRE	1.709.631	22.291.681						

⁹⁴ Font Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE): https://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/estadisticas/datos_avance/pdf/contratos/evolcontratos.pdf

Evolució dels contractes indefinits respecte l'any anterior.⁹⁵

	AÑO 2018		AÑO 2019		VARIACIÓN ANUAL			
	MENSUALES	ACUMULADOS	MENSUALES	ACUMULADOS	DATOS MENSUALES		DATOS ANUALES	
					ABSOLUTA	RELATIVA	ABSOLUTA	RELATIVA
ENERO	172.953	172.953	181.348	181.348	8.395	4,85	8.395	4,85
FEBRERO	174.287	347.240	168.697	350.045	-5.590	-3,21	2.805	0,81
MARZO	193.448	540.688	179.821	529.866	-13.627	-7,04	-10.822	-2,00
ABRIL	189.671	730.359						
MAYO	200.078	930.437						
JUNIO	192.972	1.123.409						
JULIO	190.151	1.313.560						
AGOSTO	153.921	1.467.481						
SEPTIEMBRE	232.768	1.700.249						
OCTUBRE	242.324	1.942.573						
NOVIEMBRE	197.573	2.140.146						
DICIEMBRE	144.778	2.284.924						

⁹⁵ Font Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE): https://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/estadisticas/datos_avance/pdf/contratos/evolcontratos.pdf

Evolució dels contractes temporals respecte l'any anterior.⁹⁶

	AÑO 2018		AÑO 2019		VARIACIÓN ANUAL			
					DATOS MENSUALES		DATOS ANUALES	
	MENSUALES	ACUMULADOS	MENSUALES	ACUMULADOS	ABSOLUTA	RELATIVA	ABSOLUTA	RELATIVA
ENERO	1.576.958	1.576.958	1.676.729	1.676.729	99.771	6,33	99.771	6,33
FEBRERO	1.372.115	2.949.073	1.402.320	3.079.049	30.205	2,20	129.976	4,41
MARZO	1.453.398	4.402.471	1.530.027	4.609.076	76.629	5,27	206.605	4,69
ABRIL	1.582.886	5.985.357						
MAYO	1.858.322	7.843.679						
JUNIO	1.862.790	9.706.469						
JULIO	1.896.504	11.602.973						
AGOSTO	1.448.574	13.051.547						
SEPTIEMBRE	1.719.629	14.771.176						
OCTUBRE	2.001.129	16.772.305						
NOVIEMBRE	1.669.599	18.441.904						
DICIEMBRE	1.564.853	20.006.757						

⁹⁶ Font Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE): https://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/estadisticas/datos_avance/pdf/contratos/evolcontratos.pdf

Enquesta de Població Activa (EPA). ⁹⁷

Trimestre	Activos	Ocupados	Parados	Tasa de actividad (en %)	Tasa de paro (en %)
1T 2019	22.825,4	19.471,1	3.354,2	58,35	14,70
4T 2018	22.868,8	19.564,6	3.304,3	58,61	14,45
3T 2018	22.854,0	19.528,0	3.326,0	58,73	14,55
2T 2018	22.834,2	19.344,1	3.490,1	58,80	15,28
1T 2018	22.670,3	18.874,2	3.796,1	58,46	16,74
4T 2017	22.765,0	18.998,4	3.766,7	58,80	16,55
3T 2017	22.780,9	19.049,3	3.731,7	58,92	16,38
2T 2017	22.727,6	18.813,3	3.914,3	58,84	17,22
1T 2017	22.693,3	18.438,3	4.255,0	58,78	18,75
4T 2016	22.745,9	18.508,1	4.237,8	58,95	18,63
3T 2016	22.848,3	18.527,5	4.320,8	59,28	18,91
2T 2016	22.875,7	18.301,0	4.574,7	59,41	20,00
1T 2016	22.821,0	18.029,6	4.791,4	59,29	21,00
4T 2015	22.873,7	18.094,2	4.779,5	59,43	20,90
3T 2015	22.899,5	18.048,7	4.850,8	59,50	21,18
2T 2015	23.015,5	17.866,5	5.149,0	59,79	22,37
1T 2015	22.899,4	17.454,8	5.444,6	59,45	23,78
4T 2014	23.026,8	17.569,1	5.457,7	59,77	23,70
3T 2014	22.931,7	17.504,0	5.427,7	59,53	23,67
2T 2014	22.975,9	17.353,0	5.622,9	59,63	24,47
1T 2014	22.883,9	16.950,6	5.933,3	59,46	25,93
4T 2013	23.070,9	17.135,2	5.935,6	59,86	25,73
3T 2013	23.173,4	17.230,0	5.943,4	60,04	25,65
2T 2013	23.207,9	17.160,6	6.047,3	60,00	26,06
1T 2013	23.308,4	17.030,2	6.278,2	60,18	26,94
4T 2012	23.360,4	17.339,4	6.021,0	60,23	25,77
3T 2012	23.491,9	17.667,7	5.824,2	60,55	24,79

⁹⁷ Font: Instituto Nacional de Estadística: https://www.ine.es/prensa/epa_tabla.htm

2T 2012	23.489,5	17.758,5	5.731,0	60,50	24,40
1T 2012	23.433,0	17.765,1	5.667,9	60,31	24,19
4T 2011	23.440,3	18.153,0	5.287,3	60,29	22,56
3T 2011	23.482,5	18.484,5	4.998,0	60,44	21,28
2T 2011	23.466,2	18.622,0	4.844,2	60,44	20,64
1T 2011	23.347,3	18.426,2	4.921,2	60,16	21,08
4T 2010	23.377,1	18.674,9	4.702,2	60,25	20,11
3T 2010	23.404,4	18.819,0	4.585,4	60,37	19,59
2T 2010	23.406,4	18.751,1	4.655,3	60,41	19,89
1T 2010	23.270,5	18.652,9	4.617,7	60,09	19,84

I. UN PLAN POR UN EMPLEO ESTABLE Y DE CALIDAD⁹⁸

Reducir el desempleo y la precariedad son los dos grandes retos prioritarios para España. El mercado de trabajo español produce sistemáticamente unos niveles de paro extraordinarios y un altísimo nivel de temporalidad. España ha sido el único país de la OCDE en el que la tasa de paro ha superado el 20% hasta en tres ocasiones desde 1980. Además, desde la introducción de los contratos temporales en 1984, el porcentaje de trabajadores temporales respecto del total ha ido aumentando progresivamente, hasta superar significativamente la media de la UE, de forma que en los últimos 30 años uno de cada cuatro españoles en edad de trabajar ha sufrido sistemáticamente algún tipo de precariedad laboral. Esta situación continúa sucediendo en la recuperación actual: más de nueve de cada diez contratos que se crean son temporales. Solo por estas cifras se podría señalar que el funcionamiento del mercado laboral ha sido uno de los grandes fracasos de nuestra democracia.

Nuestro plan de gobierno plantea un cambio en el marco de las relaciones laborales para empezar a resolver los problemas del paro y la precariedad laboral. Es necesaria una redefinición del marco de relaciones laborales que cierre la brecha entre contratos temporales y fijos. Para ello proponemos un nuevo contrato estable con indemnizaciones crecientes, acompañado de un sistema de seguro contra el despido que incentive la movilidad laboral sin perder derechos adquiridos y que se convierta de no ser despedido el trabajador, en un complemento a suspensión. Además, se introducirán penalizaciones a las empresas que abusen de la rotación laboral, al tiempo que se incentivará a las que creen empleo estable mediante reducciones en las cotizaciones sociales.

En segundo lugar, para favorecer la estabilidad laboral es necesario permitir a las empresas formas de flexibilidad y adaptación para responder a los desafíos económicos y tecnológicos, de forma que el despido sea el último instrumento de ajuste. Proponemos por tanto una mejora de la flexibilidad interna de las empresas, basada en la negociación colectiva y en el acuerdo entre la empresa y sus trabajadores.

Por otro lado, uno de cada cuatro desempleados, más de un millón de personas, lleva cuatro años sin trabajar, y más de dos millones, lleva dos años o más en situación de desempleo. No solo es esta

⁹⁸ Extracte de l'acord per un govern reformista i de progrés entre PSOE i C's que ha estat objecte d'estudi en aquest treball. Es pot consultar sencer a: https://www.ciudadanos-cs.org/var/public/sections/page-home/acuerdo-gobierno-reformista-y-de-progreso-2016.pdf?v=204_0

una situación dramática e inaceptable, sino que a medida que el ciclo económico va mejorando, estas personas permanecen excluidas del mercado de trabajo. Las tasas de participación en formación son bajísimas y caen fuertemente con la edad. Solamente uno de cada cuatro parados de larga duración menores de 25 años participa en algún proceso formativo, porcentaje que cae por debajo del 10% en caso del grupo de edad entre los 25 y 34.

Pese a esta situación, en los últimos años se ha recortado drásticamente el gasto en políticas activas, y destinado fundamentalmente hacia bonificaciones y subvenciones ineficaces. Nuestro programa de gobierno propone incrementar el gasto en políticas activas para que converja con la media europea, reorientar el gasto hacia la formación e introducir medidas destinadas a permitir un mayor control por parte de los desempleados sobre sus decisiones de formación. La profunda reforma de las políticas activas de empleo que planteamos está dirigida a acabar, en el largo plazo, con el drama del paro en nuestro país.

1. MEDIDAS PARA RECUPERAR EL EQUILIBRIO EN LAS RELACIONES LABORALES REFORMANDO LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

- Supresión de la prioridad absoluta del convenio de empresa sobre los convenios de ámbito superior. En materia de jornada y salario base cuando existiere regulación contenida en el nivel sectorial superior al de empresa no podrá alterarse -a salvo de los procedimientos de descuelgue establecidos-. No obstante en el resto de las materias la preferencia residirá en el ámbito de la empresa.
- Mantenimiento de la ultraactividad de los convenios durante el periodo de renegociación y establecimiento de un periodo máximo de 18 meses, durante el cual deberá acudir a resolver las discrepancias en un procedimiento arbitral.
- En el caso de la modificación de la estructura y cuantía del salario, el procedimiento que permite al empresario la modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual y colectivo se aplicará por una cuantía máxima del 5% y por un periodo máximo de 12 meses, tras el cual deberá demostrarse de nuevo la causa por el empresario y negociarse con un nuevo periodo de consulta.
- Supresión del arbitraje obligatorio de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos en los procedimientos de inaplicación (“descuelgues”) de los convenios

colectivos. Si no se alcanza acuerdo tras el período de consulta se ha de acudir, a un procedimiento arbitral según el procedimiento de los acuerdos estatal o autonómicos de solución de conflictos.

- Desde la consideración de que la ordenación de la estructura de la negociación colectiva corresponde a la autonomía colectiva, el ámbito provincial de la negociación colectiva sectorial debe ser superado.
- El mantenimiento de la configuración legal del convenio colectivo de eficacia general debe acompañarse de mecanismos efectivos de adaptación negociada a las necesidades reales de las empresas.

2. MEDIDAS PARA MEJORAR LA CALIDAD DEL EMPLEO Y COMBATIR LA INESTABILIDAD Y LA PRECARIEDAD LABORAL

- Junto a los contratos de relevo y para la formación, las modalidades de contratación se reducen a dos: un contrato de trabajo indefinido para la cobertura de puestos de trabajo indefinidos; un contrato estable y progresivo para la cobertura de puestos de trabajo de duración determinada.
- La nueva reforma perseguirá:
 - clarificar mejor las condiciones del contrato indefinido, especialmente respecto a las causas de despido, para reducir una excesiva litigiosidad interpretativa que incrementa las incertidumbres a todos los agentes,
 - reforzar la protección de los trabajadores en el contrato estable y progresivo, para evitar la precariedad derivada de una excesiva rotación no justificada e
 - incentivar adecuadamente la conversión de los segundos en los primeros.
- El nuevo contrato estable y progresivo no tendrá una duración superior a dos años aunque la negociación colectiva podrá acordar una duración menor según sectores de actividad productiva. Dichos contratos tendrán:
 - una indemnización creciente por finalización del contrato de trabajo, que tendrá un coste de 12 días el primer año, que se transforman en 16 días el segundo año,

convirtiéndose en contrato indefinido en el tercer año. En caso de despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción y de despido improcedente, la indemnización seguirá siendo la misma que se aplica actualmente.

- tutela judicial efectiva que evite su uso abusivo.
- supervisión dentro de la negociación colectiva que podrá llevar a cabo desarrollos específicos.
- En el tercer año se convertirá en un contrato indefinido. Para incentivar la conversión de los contratos de duración determinada en contratos indefinidos, se establecerá conjuntamente los sistemas, mencionados más abajo, de incentivos sobre cotizaciones sociales en función de la temporalidad (bonus/malus) y el nuevo fondo para financiar parte del coste del despido conocido como “fondo austriaco”.
- La regulación establecerá desincentivos para las empresas que abusen de un exceso de despidos por contratos estables y progresivos, mediante el incremento de las cotizaciones sociales por desempleo que deban satisfacer (malus), a la vez que se establece un nuevo incentivo (bonus) en las cotizaciones de aquellas empresas que despidan menos por esta causa y que incrementen su porcentaje de contratos indefinidos.
- Se creará un nuevo fondo (de forma similar al modelo desarrollado por Austria) en el marco del diálogo social, que se hará cargo del pago de 8 días por año de antigüedad en la indemnización que corresponda en caso de despido individual o colectivo. Cuando la empresa convierta contratos estables en indefinidos, se tomará en consideración la totalidad de la antigüedad del trabajador. Los trabajadores que no hayan dispuesto del fondo a lo largo de su carrera laboral, acumularán dicho fondo a la pensión de jubilación.
- Puesta en marcha con la mayor urgencia de un Plan de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que luche contra la explotación y la precariedad laboral

3. NEGOCIAR UN NUEVO ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

Junto a las medidas de carácter urgente para restablecer los derechos perdidos de los

trabajadores y el equilibrio en la negociación colectiva, es necesario abordar la modernización de nuestro marco de relaciones laborales pues son muchas las condiciones que han cambiado desde que se aprobó el primer Estatuto de los Trabajadores. Por tanto, el nuevo gobierno impulsará un proceso de negociación entre los principales interlocutores sociales, que culmine en el plazo de un año con la aprobación de un nuevo Estatuto de los Trabajadores que recupere su naturaleza originaria de carta de garantía de los derechos laborales.

4. UN PLAN DE CHOQUE POR EL EMPLEO Y LA INSERCIÓN LABORAL

- Nuestro gasto en acciones de empleo y de formación es claramente insuficiente en comparación con otros países europeos con menores problemas de paro y exclusión, y poblaciones activas con menores deficiencias en las competencias básicas para el empleo. Durante esta larga recesión, se aplicaron importantes recortes en materia de políticas de empleo, a la par que se producía un aumento desenfrenado del desempleo. De ahí que el esfuerzo en políticas de empleo deba ir convergiendo progresivamente hasta alcanzar una cifra similar a la de los países europeos más avanzados en materia de políticas activas de empleo (PAE). Para ello se duplicará a lo largo de la legislatura la correspondiente dotación presupuestaria. Sin embargo, este aumento del gasto no puede realizarse sin un cambio en el diseño y contenido de nuestras políticas activas.
- Una parte sustancial de las políticas activas que se han aplicado en los últimos lustros se han revelado escasamente eficaces y casi siempre ineficientes. Además, nuestra combinación de acciones de empleo y formación es claramente anómala en el contexto de los países europeos más avanzados. Nadie gasta tanto en incentivos al empleo como nosotros, y nadie destina tan pocos recursos a la orientación laboral. Otra anomalía adicional es la transferencia de la financiación que en España se concentra en las empresas y en los centros proveedores de servicios, contrariamente a los países europeos más avanzados que suelen transferir buena parte de la financiación a los beneficiarios de las acciones de empleo y formación.
- Por otra parte, algunas políticas, en especial las de formación, se han ganado un enorme desprestigio entre la población originado por los grandes fraudes descubiertos. La modernización de las políticas activas no pasa sólo por su fiscalización, sino, ante todo, por una evaluación rigurosa y permanente de sus resultados, persiguiendo tanto la eficacia

como la eficiencia. Esta es una condición sine qua non para que la apuesta por las políticas activas sea creíble.

- La orientación laboral y formativa, hasta ahora residual, pasará a tener un rol protagonista para el desarrollo de las políticas de empleo. Se movilizarán los recursos necesarios, incluyendo los procedentes a tal efecto de la UE, para que cada Comunidad Autónoma pueda ofrecer una orientación personalizada a cada desempleado. El objetivo es que los Servicios de Orientación regionales puedan alcanzar un número óptimo de tutores por demandante registrado, con suficiente formación y que garantice la eficacia y eficiencia en orientación profesional.
- Después del drástico ajuste presupuestario en el inicio de la pasada legislatura, los incentivos al empleo se han vuelto a convertir en la política activa que más presupuesto absorbe, situándose de nuevo en niveles similares a los del 2008. En la actualidad existen más de 70 modalidades de bonificaciones, exenciones y reducciones de cuotas. En total, si sumamos los 2.100 millones de euros en reducciones y exenciones previstos en los PGE del 2016 (principalmente destinados a las tarifas planas y reducidas), se superan los 7.300 millones destinados a políticas activas, de los que más de la mitad se destinan a incentivos al empleo.

Existe un amplio consenso avalado por la evidencia, respecto de la escasa eficacia de este tipo de políticas activas, basadas en reducciones y bonificaciones sociales: cuando se generalizan de forma indiscriminada, tienen un elevado peso muerto y perjudican a los colectivos más vulnerables. Además, generan una seria limitación del gasto hacia otras políticas activas tales como la orientación y la formación, necesarias para superar el problema del paro de larga duración y el déficit de competencias del que adolece nuestra población activa. Junto a ello, los incentivos a la conversión de contratos temporales terminan siendo herramientas ineficaces para corregir los excesos de rotación laboral, si se mantienen de forma prolonga en el tiempo y, finalmente, las exenciones y reducciones han ido sustituyendo a las bonificaciones como principal forma de incentivo, causando un gran perjuicio a los ingresos de la Seguridad Social.

- Por todo ello, nuestra propuesta consiste en sustituir la inmensa mayoría de las exenciones y reducciones que supongan una merma de los ingresos a la Seguridad Social por programas eficaces para reintegrar a los desempleados en el mercado laboral, reorientar

las bonificaciones para la conversión de contratos temporales en indefinidos, y centrarse en los colectivos más vulnerables a través de un programa de subvenciones para los parados de larga duración.

- Se desarrollará un Plan de recolocación externa de trabajadores despedidos (PREX) destinado prioritariamente a los mayores de 45 años, desvinculados definitivamente de su empresa de manera voluntaria o forzosa, como consecuencia de un Expediente de Regulación de Empleo (ERE) en un proceso de reestructuración empresarial, para que sean asistidos inmediatamente en la búsqueda de empleo y lograr que estén el menor tiempo posible en situación de desempleo.
- En el ámbito de la formación conviene diversificar la oferta de acciones de formación abriendo el abanico de políticas activas mediante, por ejemplo, cheques destinados a los desempleados para la realización de cursos de formación de su elección. La posibilidad de beneficiarse de estos cheques se verá acompañada con los consejos de orientadores para la formación y por la información sobre la calidad de los cursos ofrecidos por cada centro previa evaluación de los mismos. Todo ello se acompañará de una evaluación experimental previa que determine las características óptimas que deben tener (cuantía, tipo de formación y tipo de beneficiarios), en comparación con otros instrumentos que ya se están utilizando. El objetivo no es que los nuevos instrumentos sustituyan totalmente a los antiguos, sino buscar la combinación de políticas activas que se muestren más eficaces y eficientes.
- Nuestra política laboral necesita un enorme salto en la modernización de la gestión de las políticas activas. Sobre todo resulta imprescindible impulsar definitivamente una atención individualizada basada en el perfilado de los desempleados. Para ello, los orientadores tendrán a su disposición un programa de perfilado estadístico, basado en los datos personales del desempleado, sus competencias profesionales, la evolución del mercado de trabajo y las competencias requeridas para salir del desempleo y para trabajar en una determinada ocupación. También tendrá a su disposición los indicadores de eficacia esperados de cada una de las políticas activas disponibles con los que podrá formular propuesta de itinerarios. Esta nueva herramienta incorporará toda la información disponible para todo el territorio nacional, con datos procedentes de los registros del SEPE y de los portales de empleo y podrá ser perfeccionada en cada Comunidad Autónoma con la información que se considere más relevante.

- Es fundamental llevar a cabo una estrategia de evaluación permanente de las políticas activas de empleo. Es necesario acentuar la orientación a resultados y aumentar el control sobre los programas y la selección de los participantes. Junto a ello, tanto en el ámbito de la intermediación laboral, como en el de la formación, la colaboración público-privada puede contribuir a incrementar la efectividad de las políticas fomentando la competencia entre centros formativos y generalizando la evaluación de los programas y la vinculación de la financiación a los resultados obtenidos. Una Agencia específica y autónoma se creará para, entre otras cosas, mantener estrategia de evaluación continua en la formulación y los resultados de todos los instrumentos utilizados en la política activa de empleo.
- Es necesario poner en marcha un Plan de choque contra el paro de larga duración. Se trata del problema más dramático al que nos hemos de enfrentar con decisión a lo largo de los próximos años. La recuperación económica no está beneficiando por igual a todas las personas que desean trabajar. Las tasas de salida del paro hacia el empleo de las personas que llevan más de 2 años buscando empleo apenas ha respondido al inicio de la recuperación, por eso, reintegrar a estas personas en el mercado de trabajo es una emergencia social que hay que afrontar con absoluta prioridad. Para ello se impulsarán las siguientes medidas:
 - Programa de subvenciones para la contratación de parados de muy larga duración para aquellas empresas que contraten a parados de larga duración. Irá dirigido especialmente a aquellos parados de larga duración, con escasa experiencia laboral o que requieran de movilidad sectorial u ocupacional para su integración en el mercado de trabajo. Los incentivos tendrán el objetivo de compensar a las empresas por los costes de formación que generarán estos trabajadores. Además, se exigirá al empleador que provea algún tipo de formación o acreditación de competencias del empleado beneficiario de la subvención.
 - Plan de Reintegración Laboral que quintuple el actual presupuesto destinado al Programa Prepara, financiados con la supresión de las exenciones y reducciones en las cuotas a la Seguridad Social y con los fondos europeos para combatir el paro de larga duración. Este plan debe garantizar un nivel de cobertura suficiente y atender las necesidades de orientación y formación.
 - Las personas desempleadas de larga duración que no dispongan de prestaciones y que

requieran de un intenso proceso de formación para su reinserción en el mercado de trabajo tendrán derecho al cobro de una Renta de Reintegración durante la duración de este proceso de formación. La cuantía y duración de esta renta se realizará en función de las necesidades económicas y formativas del desempleado y estarán condicionadas a la estricta participación en el proceso formativo. Los parados de larga duración podrán beneficiarse de este programa, no sólo por una duración de 6 meses como ocurre en la actualidad, sino durante todo el tiempo necesario hasta que se culmine su reintegración en el mercado de trabajo.

- Una prioridad esencial consiste en el fomento de la adquisición de competencias básicas para el empleo. Para ello debe desarrollarse un Plan para la Adquisición de Competencias Básicas para el Empleo. Aunque en España la tasa de abandono escolar ha caído de forma sustancial en los últimos años, existen hoy más de 800.000 jóvenes que no consiguen alcanzar ni tan siquiera el nivel correspondiente a la Educación Secundaria Obligatoria. Además, nuestra población adulta está entre las que menor nivel de competencias en lectura, matemáticas, idiomas y alfabetización digital de toda la Unión Europea. El plan iría destinado a otorgar una certificación a quienes no ha alcanzado un nivel educativo básico, con una partida presupuestaria propia y un diseño de incentivos que fomente el aprendizaje permanente entre los adultos. Y en cuanto a los jóvenes, se trata de que tengan la posibilidad de acreditarse en competencias clave de nivel 2 imprescindibles para optar a la especialización formativa en un plazo de 6 meses. El programa se desarrollará con la suma de tres acciones: (i) oferta pública de cursos de competencias clave de nivel 2; (ii) elaboración de un dispositivo de formación a distancia para realizar estos cursos; (iii) realización masiva de pruebas de acreditación de las competencias clave. También en el ámbito de la lucha contra el paro entre los jóvenes, es necesario dotar de recursos suficientes el Plan de Garantía Juvenil para financiar programas de segunda oportunidad para luchar contra las consecuencias de abandono escolar temprano y financiar programas de primera experiencia profesional.
- La introducción y aplicación de las nuevas tecnologías en la empresa está produciendo una progresiva desvalorización de la experiencia laboral. En consecuencia, la falta de cultura del aprendizaje permanente en una economía de conocimiento ha aumentado considerablemente el riesgo de desplazamiento de los trabajadores con más edad y antigüedad en la empresa, que necesitan de procesos de reciclaje. Una vez separados de su empleo, su reintegración en el mercado de trabajo con un puesto de trabajo similar resulta

especialmente costosa, y en muchos casos imposible. Es pues necesario actuar de forma preventiva, desarrollando las acciones que puedan facilitar la conservación de los empleos a cambio de realizar procesos intensivos de formación. A tal fin debe desarrollarse un Programa de recualificación profesional para empleados que combine procesos de formación con la percepción de una prestación, en forma de renta de recualificación. Irá destinado a los trabajadores mayores de 45 años, con un largo período de antigüedad en la empresa y estarán sometidas al compromiso de reserva del empleo por parte de las empresas.

- Con independencia de las medidas hasta aquí descritas es razonable poner en marcha un programa público de formación y empleos de transición. Con proyectos concretos propuestos por las propias personas paradas, por las administraciones locales o por entidades sin ánimo de lucro cuyo coste salarial se asume durante seis meses. Para la financiación del Plan se contará con los ingresos procedentes de la supresión y reorientación de las actuales reducciones y bonificaciones a la contratación (salvo las dedicadas a las personas con discapacidad, en riesgo de exclusión social o víctimas de violencia de género).
 - culturales en vacaciones y festivos,
 - se compatibilizarán en la medida de lo posible el **calendario escolar** de festivos y la jornada escolar con el calendario laboral,
 - se promoverán **acuerdos con los sectores de la cultura y el ocio** para el adelanto de los horarios de mayor consumo de su oferta y
 - se impulsarán **campañas de sensibilización** sobre el papel de hombres y mujeres en las responsabilidades domésticas, en el cuidado de los niños en el sector educativo o en el sector de los cuidados a personas dependientes, entre otros.
- Creación de un portal web con información sobre buenas prácticas de flexibilidad laboral donde se exponga un listado con las empresas adheridas al Sello Horario Racional.
- Recuperación del huso horario GMT que sirva de catalizador para el resto de medidas propuestas, en el marco de una campaña de concienciación sobre las ventajas económicas y sociales de racionalizar los horarios y flexibilizar la jornada laboral.

- **Desarrollar una prestación no contributiva por maternidad en el ámbito de la Seguridad Social de 6 semanas de duración**, para las mujeres demandantes de empleo que tengan un hijo y no tengan derecho a la prestación contributiva de maternidad.
- A efectos del cálculo de las pensiones, en el marco del Pacto de Toledo, reconocer **a todas las mujeres un bonus de dos años de cotización por cada hijo o hija** y un bonus de un año al otro progenitor si acredita fehacientemente que asumió el cuidado del hijo o hija.
- **Aprobar una Ley Integral para las personas transexuales** que las proteja contra toda discriminación. Esta normativa perseguirá el reconocimiento del derecho a la libre manifestación de la identidad de género.

