

A REFORMA DA LEXISLACIÓN LABORAL

ÁLVAREZ CID, Juan Ramón
CABEZA PEREIRO, Xaime (Coord.)
CÁDIZ RILO, Begoña
CONDE REI, Serafina
DEVESA DOMÍNGUEZ, María
ESTÉVEZ FERNÁNDEZ, Hortensia
FERNÁNDEZ CEBRIÁN, Angel María
FERNÁNDEZ GONZLEZ, Alejandra
FRAGA CIBEIRA, Francisco Javier
GALLEGO ROMERO, Belén
GARCÍA FERNÁNDEZ, Belén
SANTOS PEREIRA dos, Dolores

GÓMEZ LÓPEZ, Inmaculada
GÓNZALEZ ESTÉVEZ, Isabel
LAME del CORRAL, Estefanía
LÓPEZ VARELA, Beatriz
LOSADA MÉNDEZ, Máximo
MARTÍNEZ GARCÍA, Javier
MARTÍNEZ NOVOA, Josefina
PÉREZ PÉREZ, Emilio
RODRÍGUEZ GZLEZ., Julio César
RODRÍGUEZ MÉNDEZ, Sira
SALGADO LLORENTE, María Rosa

Universidade de Vigo (campus de Ourense).

1. *Introducción.*

Estas páxinas son o resultado final duns grupos de traballo que se constituíron ó inicio do curso 1993-94, por adscripción voluntaria, entre os alumnos de Dereito do Traballo e da Seguridade Social da Facultade de Dereito de Ourense. Inicialmente formulouse unha análise sistemática e progresiva da reforma da lexislación laboral, entón meramente anunciada. A tal efecto, a primeira operación consistiu en esgazar a materia en cinco núcleos temáticos con certa coherencia interna e de conxunto, atribuíndose un deles a cada grupo de traballo. Os temas seleccionados quedaron así enunciados:

- a) Colocación de traballadores e empresas de traballo temporal.
- b) Contratos temporais.
- c) As vicisitudes da relación laboral.
- d) A extinción da relación laboral.
- e) Repercusións na Seguridade Social.

Así dividida a materia, os elementos iniciais de traballo consistían no material periodístico, que debía seleccionarse dende os primeiros compromisos políticos de reforma lexislativa. Así mesmo, aportáronse un documento que o Goberno dirixira ó Consello Económico e Social en demanda dun dictame sobre a reforma do mercado de traballo e unha reflexión sindical —neste caso redacta-

da polo Gabinete Xurídico de CC.OO.— en resposta ó documento do Goberno —titulada “consideraciones a *la reforma del mercado de trabajo*”. Posteriormente, facilitáronse a proposta de dictame do Consello Económico e Social sobre a reforma do mercado de traballo —como se sabe desestimada no Pleno do CES de 4 novembro 1993— e o voto particular que formulou colectivamente o grupo segundo do CES —organizacións empresariais— a aquela.

Con estes materiais, o traballo consistía nunha preparación por grupos de cada tema, para a súa exposición oral en sesións progresivas. De todo isto, resultaron unhas conclusións provisionais, que tiveron que ser revisadas ó abeiro das modificacións lexislativas que ó longo do proceso foron entrando en vigor. Sen citar outras de rango menor, catro foron as normas que tiveron que ser consideradas:

- O RD-1 18/1993, de 3 decembro, de medidas urxentes de fomento da ocupación (BOE do 7 decembro).
- A Lei 21/1993, de 29 decembro, de presupuestos xerais do Estado para 1994 (BOE de 30 decembro).
- A Lei 22/1993, de 29 decembro, de medidas fiscais, de reforma do réxime xurídico da función pública e da prestación por desemprego (BOE de 31 decembro).
- O RD 2317/1993, de 29 decembro, polo que se desenvolven os contratos en prácticas e de aprendizaxe e os contratos a tempo parcial.

Así mesmo, tamén foron obxecto de estudo dos proxectos de lei, a día de hoxe aínda pendentes de aprobación no Congreso tras ter pasado o trámite na Cámara Alta:

- O Proxecto de Lei de Modificación de determinados artigos do Estatuto dos Traballadores e do texto articulado da Lei de Procedemento Laboral (publicado no Boletín Oficial das Cortes do 4 de xaneiro 1994).
- O Proxecto de Lei sobre regulación das empresas de traballo temporal (publicado no mesmo boletín e data que o anterior).

Con esta bagaxe, e despois de revisarse todos os temas, chegouse á redacción definitiva que segue, tales resultados non poden senón ser aínda provisionais, á espera de que os dous últimos textos citados entren en vigor, con certas modificacións que xa foron anunciadas, como tamén sucede con algunha das normas xa vixentes. Por eso, é conveniente adverti-la data de peche deste traballo, o 29 abril 1994.

2. Colocación de traballadores e empresas de traballo temporal.

A COLOCACIÓN DE TRABALLADORES

Coa reforma laboral no ámbito da colocación dos traballadores, o RD-1 18/1993, do 3 decembro, de medidas urxentes de fomento da ocupación (BOE de 7 decembro), como ben indica a súa exposición de motivos, unicamente pretende

legalizar unha práctica extensamente xeralizada: o empresario contrata a aquelas persoas que él quere e non queda condicionado pola obriga de pedir ó INEM os traballadores que necesita, obriga que se regulaba nos arts. 16.1 do Estatuto dos Traballadores (ET) e 42.1 da Lei Básica de Emprego (LBE).

Esta obriga podía desatenderse cando o empresario convocaba publicamente a praza vacante, neste caso o único requisito era comunicar ó INEM esa convocatoria para o seu visado, como dispoñía o art. 44.2 LBE e o art. 7 do RD-1 1/1986, de 14 marzo, de medidas urxentes administrativas, financeiras, fiscais e laborais (BOE do 26 marzo). Por outra parte, nos contratos en prácticas ou de fomento de emprego admitíase que o empresario puidera solicitar nominativamente un traballador ó INEM (art. 12.1 RD 1992/1984, do 31 outubro [BOE de 9 novembro]). En calquera caso, se non existise unha oficina de emprego na súa localidade ou se os traballadores proporcionados non reunisen, ó seu xuízo, os perfís profesionais esixibles para cubri-lo posto de traballo, o empresario podía proceder a contratar libremente (art. 44.2 LBE). Ademais, para acceder a un posto de traballo como persoal laboral na Administración Pública tiña que seguirse o sistema da oferta pública de emprego dende a Lei 30/1984, art. 18, modificado pola Lei 22/1993. De igual maneira, tampouco era preciso observa-la regulación do art. 16.1, ET nos réximes especiais de servizo do fogar familiar e dos deportistas profesionais (art. 5 RD 1424/1985, do 1 agosto [BOE do 13 agosto], e art. 3.3 RD 1006/1985, do 26 xuño [BOE de 27 xuño]).

Como se pode observar, existían posibilidades diversas de "esquivar" a obriga imposta no art. 16.1 do ET.

A nova regulación establece —no art. 1.1 do RD-1 18/1993— o prazo dos dez días seguintes á concertación do contrato para, ou ben rexistrar no INEM os contratos que se celebrarán por escrito, ou ben notificar ó INEM aqueles que sigan o réxime xeral de liberdade de forma do art. 8.1 do ET.

O art. 16.2 do ET —que prohibía a existencia de axencias privadas de colocación, de calquera clase e ámbito funcional— modifícase, autorizándose agora, mediante o art. 1.2 do citado RD-1, a aparición de calquera clase de axencia de colocación que non teña ánimo de lucro, incluíndo as axencias de selección, que, segundo os arts. 16.2 do ET e 40.2 da LBE, eran as únicas que anteriormente podían exercer a súa actividade, cumprindo o requisito de facer constar nos seus anuncios o número da demanda na Oficina de Emprego e a súa identificación. A diferenza entre colocación e selección consistía en que esta presupoñía a intervención adicional do INEM como oferente dos traballadores que serían seleccionados. Nembargantes, a diferenza foise difuminando no ámbito da práctica, e a xurisprudencia foi obviando e flexibilizando o réxime existente.

Con este art. 1.2 do RD-1 18/1993, respétase a doutrina expresada pola Oficina Internacional do Traballo nos convenios 34 e 96 (ámbolos dous ratificados por España), que prohiben as axencias retribuídas de colocación, é dicir, co fin de lucro. Ademais, adáptase o ordenamento á normativa da CEE no que se re-

fire ó principio de liberdade de establecemento, posto que se excluían expresamente deste principio as axencias privadas de colocación no art. 1.3 do RD 438/92, do 30 abril (BOE de 8 maio) —que desenvolve a Directiva 67/43, do 12 xaneiro 1967 do Consello das Comunidades Europeas, relativa á liberdade de establecemento e á libre prestación de servicios—. Á luz do RD-1 18/1993, debe interpretarse que da liberdade de establecemento só se exclúen as axencias con ánimo lucrativo.

O maior problema que *a priori* pode observarse coa legalización das axencias de colocación é o do acceso ó traballo de certos estratos sociais que, con toda probabilidade, non se beneficiarán da actividade das mesmas —vg., expresos, as mulleres en certas circunstancias, xovenes sen acceso ó seu primeiro emprego, maiores de 45 anos—. Como é evidente, as axencias buscarán a maior eficacia e satisfacción dos seus usuarios, ó que no hai nada que obxectar; pero, ó noso xuízo, deben conxugarse o dereito do cidadán a un traballo co dereito do empresario a sacalo maior rendemento da súa empresa, non sendo suficiente a efectos de colocación a existencia do INEM. Implicitamente, a reforma admite esta insuficiencia, ó recoñecer que o empresario contrata libremente, polo que se deben eliminar “inútiles cargas burocráticas”.

Outro problema que podería xurdir sería a colocación de traballadores para suplir a outros que estivesen en folga, pero non cabe concluir senón que os tribunais pronunciaranse amparando o exercicio do dereito de folga, de maneira que, en principio, a nova normativa non debía presentar maior problema a estes efectos.

AS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL E A CESIÓN DE MAN DE OBRA

Trátase dunha cuestión na que conflúen unha serie de pequenos e grandes obstáculos históricos e morais na orde laboral.

Por un lado, hai que facer mención á normativa actual. En concreto, o RD-1 18/1993, do 3 decembro, faculta ou permite a actividade destas empresas de traballo temporal no seu art. 2. En efecto, o seu pfo. 1º dispón que “a contratación de traballadores para cedelos temporalmente a outra empresa só poderá efectuarse a través de empresas de traballo temporal *debidamente autorizadas nos termos que legalmente se establezan*”.

Deste xeito, trátanse de evitar fundamentalmente tres problemas:

- a) Con esta regulación estase loitando contra a cesión fraudulenta, abusiva e soterraña de man de obra; e, polo tanto, preténdese conseguila transparencia neste tipo de cesións. Para iso, remítase ó desenvolvemento regulamentario a regulación das oportunas responsabilidades e o cumprimento de requisitos puntuais.

- b) Asimesmo, inténtase con esta figura das empresas de traballo temporal canalizar un importante volume de traballadores de maneira rápida e eficaz, respondendo así ás modernas necesidades empresariais no ámbito da colocación, especialmente no sector dos servicios. Paralelamente, o Goberno pretende que sirva de mecanismo de fomento do emprego.
- c) Por último, con estas medidas legislativas homológase a nosa lexislación á da maioría dos países do ámbito comunitario, que, en xeral, prohiben exclusivamente a cesión de man de obra *sen control algún*. De feito, en España estaban efectuándose dunha maneira ostensible cesións temporais de traballadores e a xurisprudencia mostrara un alto grao de permisividade cara estas realidades.

Chegando ó referido estado de cousas, tras o radical cambio operado a través do RD-1 18/1993, consistente, no que aquí importa, na derogación do art. 43 do ET —que prohibía a cesión de traballadores dunha empresa que os reclutase con tal fin a outra empresa que os empregase efectivamente—, estableceuse na orde laboral o principio da libre cesión dos traballadores por estas empresas de traballo temporal, sen máis limitacións que un control da Administración e un réxime de responsabilidades e de garantías que cita o art. 2 deste Decreto lei nos seus pfs. 2º e 3º, remitíndose a un futuro desenvolvemento legislativo. A estes efectos, o Boletín Oficial das Cortes publicou o 4 xaneiro 1994 un Proxecto de Lei de empresas de traballo temporal.

Este proxecto de lei pretende esclarecer e regula-la institución da cesión temporal de traballadores polas empresas de traballo temporal. Como aspectos máis significativos desta normativa proxectada, que completará a reforma laboral, cabe destacar:

1. Autorizan as empresas de traballo temporal, que teñen por obxecto social poñer a disposición doutra empresa, denominada usuaria, traballadores contratados por aquelas, a través do contrato de posta a disposición. Este contrato só poderá celebrarse para satisfacer necesidades temporais da empresa usuaria nos seguintes supostos:

- a) Para a realización dunha obra ou servicio determinado, pero de duración incerta.
- b) Para atender esixencias circunstanciais do mercado, por acumulación de tarefas ou exceso de pedidos, cun prazo máximo de duración do contrato de seis meses.
- c) Para substituír traballadores da empresa con dereito a reserva de posto de traballo. Neste caso, como no suposto a), a duración do contrato, que deberá celebrarse por escrito, será a que determine a causa eventual que os orixine.

2. Prohíbese expresamente que se celebren estes contratos nas seguintes circunstancias:

- a) Para substituír a traballadores da empresa usuaria que exerciten o dereito de folga.

- b) Para realizar servicios ou traballos que regulamentariamente sexan considerados perigosos para a saúde ou a seguranza do traballador.
- c) Cando a empresa amortice os postos de traballo que se pretendan cubrir cos traballadores das empresas de traballo temporal por despido improcedente, por causas económicas ou por necesidade obxectivamente acreditada —isto último, obviamente, só en empresas de menos de cincuenta traballadores— Tal prohibición só é efectiva cando o contrato de posta a disposición se celebre nos doce meses seguintes a ditos actos extintivos.

3. Esíxese que as persoas físicas ou xurídicas que pretendan realizar esta actividade de cesión obteñan autorización administrativa, que terá unha validez anual e prorrogarase por outros dous períodos anuais sucesivos, sempre e cando se soliciten as prórrogas cunha antelación mínima de tres meses á expiración de cada período. Despois do transcurso de tres anos, a autorización concederáse sen límite temporal, a menos que se deixe de realiza-la actividade durante un ano ininterrumpido.

4. Requírese que as empresas de traballo temporal:

- Dispoñan de estrutura organizativa propia e suficiente.
- Se adiquen exclusivamente á actividade cesionaria.
- Estéa libre de obrigas pendentes de carácter fiscal, laboral o de Seguridade Social.
- Garanticen o cumprimento das obrigas salariais e coa Seguridade Social.
- Constitúan unha garantía financeira, a disposición do INEM.
- Se inscriban no rexistro de empresas de traballo temporal, que levará o propio INEM.

5. Os traballadores sometidos a tráfico prohibido terán dereito, á súa elección, a adquiri-la condición de fixos na empresa cedente ou cesionaria unha vez transcorrido un prazo igual ó fixado para o período de proba.

A modo de conclusión sobre estas entidades, son varias as preguntas que suscitan:

- Se era necesario a súa existencia para regular unhas situacións que acaso tivesen cobertura noutros institutos como os contratos temporais, ou mesmo as contratas e subcontratas.
- Sobre a conveniencia de admitir esta cesión lucrativa de man de obra, que podería producir situacións de especial vinculación persoal, sobre todo nunha época de aguda recesión do emprego.
- Finalmente, se con esta medida legislativa se abordan con certas garantías de éxito os problemas ós que se pretende facer fronte.

3. Contratos temporais.

BREVE COMENTARIO DA REFORMA DA CONTRATACIÓN TEMPORAL

Á vista do Decreto-lei 18/1993 e do Decreto 2317/1993, de 29 decembro (BOE de 31 decembro), poden apuntarse unhas ideas-clave que definen a reforma que se está operando no que respecta á contratación temporal. Preténdese, basicamente, facilita-la colocación de certos colectivos de traballadores que ten dificultades de inserción no mundo laboral. En concreto, modifícanse ou regulan *ex novo* as seguintes modalidades contractuais:

- Contrato en prácticas: para traballadores con título universitario, Formación Profesional ou equivalente. A súa vixencia mínima é de seis meses e a máxima de dous anos. A efectos retributivos, distínguese entre o primeiro ano, durante o que a retribución non poderá ser inferior o 60 % do salario de convenio; e o segundo ano, que eleva a portentaxe mínima ó 75% do salario de convenio.
- Contrato de aprendizaxe: diríxese a xovenes entre 16 e 25 anos sen titulación, cunha vixencia entre seis meses e tres anos. As retribucións serán do 70, 80 e 90 % do SMI durante o primeiro, segundo e terceiro ano, respectivamente.
- Contrato a tempo parcial: aplicarase a traballadores que cumpren un número de horas ó día, á semana, ó mes ou ó ano inferior ó considerado habitual na actividade de que se trate. En caso de que a xornada laboral sexa inferior a doce horas semanais ou corenta e oito mensuais, as prestacións de Seguridade Social veranse sensiblemente reducidas.
- Contrato temporal de fomento de emprego: aqueles contratos que finalicen a súa duración máxima de tres anos en 1994 poderán prorrogarse unha soa vez por un prazo máximo de dezaioito meses. Ademais, artículanse incentivos para facilita-lo reingreso de traballadores perceptores de prestacións de desemprego ó mercado laboral, bonificándose a contratación de traballadores en paro nas pequenas empresas. A tal efecto, anualmente determinaranse na lei presupuestaria estatal os colectivos ós que se destinarán os incentivos de contratación.

Nun sentido absolutamente diverso, o Proxecto de Lei de modificación de determinados artigos do Estatuto dos Traballadores e do texto articulado da Lei de Procedemento Laboral (BO das Cortes Xerais do 4 xaneiro 1994), na súa disposición derogatoria dispón a derogación do RD 1989/1984, que regula o contrato temporal de fomento de emprego.

4. Posturas de partida fronte á reforma.

4.1. Posición do goberno.

O Goberno, obrigado pola constante destrución de emprego, elabora un documento no que propón unha serie de medidas tendentes a elimina-las rixi-

deces que existen no mercado laboral español. Con esta reforma preténdese dotar dunha maior flexibilidade ó mercado laboral, a fin de aumenta-la competitividade das empresas e relanza-la economía.

Nembargantes, o propio documento reconece que non é esta unha idea nova, senón que conta con antecedentes certos, en ocasións elevados a rango normativo. En concreto:

—*A reforma de 1984* flexibilizou a fase de "entrada" ou de nacemento do contrato de traballo. Así, introduxo importantes modificacións na formación profesional dos desempregados, nos incentivos á creación de emprego e na mellora da protección por desemprego.

A pesar dos efectos positivos que tivo no seu momento, concretados nunha sensible creación de emprego, non é suficiente para dar resposta ós problemas actuais, porque a situación económica é distinta e porque do modelo implantado en 1984 derívanse unha serie de consecuencias negativas:

*Existe unha man de obra xoven cun bo nivel de formación que non se integra dunha maneira estable no mercado de traballo. Pode atoparse a causa deste fenómeno na sobreutilización ou abuso dos contratos de duración determinada.

*Unha grande parte da poboación asalariada está constituída por traballadores de idade máis avanzada. Teñen xeralmente unha relación contractual indefinida que dificulta a súa capacidade de adaptación e reciclaxe profesional.

*O "uso alternativo" dado o contrato de fomento de emprego como contrato que rompe o principio de causalidade na contratación e da resposta a necesidades estables das empresas.

—*A reforma de 1992*, concretada no RD-l 1/1992, sobre medidas urxentes de fomento de emprego e protección por desemprego (logo tramitado como lei ordinaria, resultando a Lei 22/1992, de 30 xullo, homónima do anterior RD-l). Entre outras medidas, promove a contratación por tempo indefinido e eleva a doce meses a duración mínima do contrato temporal de fomento de emprego. Con esta última modificación, pretendíase lograr unha maior permanencia no emprego e un descenso nos niveis de rotación da man de obra.

Tendo en conta estes antecedentes, o Goberno formula as seguintes ideas básicas para a reforma das modalidades de contratación:

—Un dos aspectos fundamentais consiste en restablece-lo principio de causalidade na contratación temporal, co propósito de que a contratación de duración determinada resposte a unha causa que xustifique a súa existencia. Trátase de preservar soamente as "modalidades temporais obxectivas", é dicir, as actividades temporais pola súa natureza, polo seu ciclo productivo ou porque teñen como causa a formación de xovenes ou a súa

- inserción no mundo do traballo. Nembargantes, todas elas necesitan, a xuízo do Goberno, un "coidadoso exame".
- En relación co intento de restablece-lo principio de causalidade, denúnciase o "uso alternativo" que os empregadores dan ó contrato de fomento de emprego: o empregador recorre á contratación temporal —sobre todo o contrato de fomento de emprego— para adaptar internamente a súa empresa ás necesidades do mercado. Á existir restricións nas ordenanzas e demais normativa sectorial á mobilidade interna, a empresa sortea recurriendo á contratación temporal. Utilízase desta maneira como un modo de flexibilización diferente do fin para o que foi creada.
 - Polo que respecta ós contratos a tempo parcial, destácase a necesidade de potenciais. En España existe un escaso desenvolvemento ou presenza desta modalidade contractual, que se mostrou como moi fructífera nos países comunitarios na evolución das taxas de actividade e no conseguinte descenso dos niveis de desemprego. Trátase dun elemento dinamizador do mercado de traballo, pois permite conxuga-las aspiracións personais de moitos traballadores, as necesidades da empresa e o descenso das taxas de desemprego.
 - Para aborda-lo problema do desemprego dos xóvenes propónse por parte do Goberno a elaboración de instrumentos de inserción dos mesmos no ámbito laboral, tales como unha reelaboración do contrato de aprendizaxe e a revisión do contrato en prácticas. Con eles preténdese paliar-lo elevado número de desempregados xóvenes que se atopan con importantes obstáculos no acceso a un posto de traballo, como son a falta dunha formación específica e de experiencia laboral.

4.2. A postura adoptada polos sindicatos.

Con respecto á modificación na contratación temporal, debe sinalarse que os sindicatos parten dunha premisa importante que é que a reforma estará orientada a contribuir ó incremento do investimento productivo e a reducir conseguintemente as enormes taxas de paro. De entrada, as organizacións sindicais non aceptan o modelo de reforma deseñado polo Goberno dende unha área exclusivamente económica, como, ó seu xuízo, formula o Executivo. Entenden que por esta vía non se consegue o obxectivo de crear máis emprego e aumenta-la cohesión social, senón que se produce un grave retroceso nos niveis de protección legal do traballador, limitándose o papel dos sindicatos no ámbito das relacións laborais. As organizacións sindicais coinciden na necesidade dunha reforma. En efecto, recoñecen que a mediación do INEM na colocación de traballadores foi absolutamente estéril na maioría das ocasións, e constatan con preocupación que unha altísima porcentaxe dos contratos formalizados (superior ó 90 %) foron temporais. No ámbito concreto da Comunidade Autónoma galega, un informe editado polo *Consello Galego de Relacións Laborais*

sobre a situación laboral de Galicia en 1992 reflexa datos moi pouco alentadores, especialmente no que se refire ó emprego da poboación xuvenil.

Os sindicatos critican os contratos de aprendizaxe por pecha-las portas do mundo laboral ós maiores de vintecinco anos. Coinciden en potencia-la inserción dos xóvenes no mercado de traballo, o que requiriría, ó seu xuízo, reforzalos contratos en prácticas e para a formación, dando prioridade ós xóvenes menos cualificados. En concreto, entenden que o contrato de aprendizaxe debería limitar ós xóvenes entre dezaseis e vinte anos que estiveran en posesión do certificado de escolaridade ou do título de graduado escolar.

4.3. A postura da organización empresarial.

Á patronal non lle preocupa excesivamente o aspecto da reforma laboral relativo ós contratos temporais. Máis ben, da súa postura dedúcese un acordo coas liñas xerais proxectadas polo Goberno. En concreto, e no seu voto particular relativo á proposta de dictamen do Consello Económico e Social, limítase a volorar a conveniencia de que continúe en vigor, cun tratamento especial, o contrato de fomento de emprego, dentro dunha serie de medidas que se inclúen no voto particular, e coa principal finalidade de favorece-las pequenas e medianas empresas a través dun trato diferenciado cara ás mesmas.

4.4. A proposta de dictame do Consello Económico e Social.

Ante a necesidade de reforma-lo mercado de traballo, o Goberno diríxese ó CES para que se pronuncie, como esixe a súa lei reguladora (Lei 21/1991, do 17 xunio). Na proposta de dictamen que se formula ós grupos do Consello, destacanse varios aspectos:

1. Unha necesidade de recupera-la causalidade na contratación. Por iso, propónse que desapareza o contrato para o fomento do emprego. Destácase, asimesmo, a necesidade de que os contratos temporais causais se adapten á necesidade dos traballos realizados.

2. Que se reformen os contratos en prácticas e para a formación. Propón o Consello, entre outras medidas, que deberían reducirse as cotizacións á Seguridade Social en idades tempranas que non perxudiquen a futura plena cobertura.

3. Que se favoreza o contrato a tempo parcial, cunha triple finalidade: a) evitar no posible a realización de horas extraordinarias, b) axusta-la xornada laboral e c), favorece-la incorporación o mercado de traballo de determinada poboación activa. Destácase que tamén deberían abordarse as cotizacións á Seguridade Social nos supostos en que o traballo non supoña o fundamental medio de vida do traballador.

4. Que se estudie a posibilidade de atribuir a determinados convenios colectivos a facultade de adapta-los tipos legais de contratación temporal ás necesidades do sector.

En resumo, o CES, na súa proposta de dictamen (como se sabe, desestimada nas votacións tanto polas organizacións empresariais como sindicais), preocúpase por tres aspectos fundamentais: a) que se restableza e respete o principio de causalidade na contratación, b) que certos custos laborais, fundamentalmente as cotizacións á Seguridade Social, non repercutan negativamente no mercado de traballo e c), que se implante un sistema máis flexible para o acceso o mercado de traballo, permitindo que os tipos legais de contratación temporal fosen máis permeables á acción da negociación colectiva.

5. *Valoración da reforma de contratación temporal.*

—Respecto ó contrato en prácticas: se se adopta o punto de vista do traballador, destacarase que permite un acceso o traballo, unha introducción ó mundo laboral e unha práctica profesional, que será avalada por un certificado. Por outra parte, o traballo que deberá realiza-lo contratado en prácticas é cualitativamente igual ó de outros traballadores da mesma categoría profesional, pero cunha retribución inferior, que variará segundo se trate do primeiro ano ou posterior —art. 4 RD 2317/1993, do 31 de decembro—. Trátase dun contrato dunha duración máxima moi breve (vixencia entre seis meses e dous anos).

Para a empresa, pode supor un certo aforro salarial, aínda que terá que respecta-las titulacións que habilitan para formaliza-lo contrato, taxativamente contidas no art. 21 RD 2317/1993.

—En canto ó contrato de fomento de emprego, o RD-I 18/1993 permite a prórroga por 18 meses dos que conclúan a súa vixencia máxima de tres anos no ano 1994. Esta disposición é, cando menos en aparencia, contradictoria coa pretensión do Goberno de eliminar esta modalidade contractual, que na práctica supuxo unha importante quebra no principio de causalidade na contratación temporal.

—Respecto ó contrato de aprendizaxe, é atractivo para a empresa, porque establécese unha cotización moi reducida á Seguridade Social (3780 pesetas, coa distribución prevista no art. 14 RD 2317/1993, das que 480 corresponde aboalas o traballador). A retribución é sensiblemente inferior ó salario mínimo interprofesional, se ben valorarase que cando menos un 15 por 100 da xornada laboral debe ocuparse na súa formación. Nembargantes, esta proporción é sensiblemente inferior á que se contemplaba no contrato para a formación (RD 1992/1984) pois neste dispoñíase entre un 25 e un 50 por cento da xornada especificamente dedicada a aprendizaxe do traballador. Asimesmo, redúcese a cobertura de Seguridade Social, pois non se protexen as continxencias comúns nin o desemprego.

—Finalmente, en canto ós traballadores fijos-discontinuos, o seu réxime encádrase no dos traballadores a tempo parcial. Como novidade máis importante, se flexibiliza a orde de chamamento, que antes era por estricta antigüida-

de. Na actualidade, de conformidade co art. 4.2 do RD-1 18/1993, establecerase por convenio colectivo.

6. Flexibilización e vicisitudes da relación laboral.

Un sistema normativo de relacións laborais democrático, para acadar un óptimo grao de equilibrio, debe contribuir á competitividade e, á vez, facer posibles os axustes funcionais debidos ás innovacións tecnolóxicas e ás transformacións que se vaian operando nos procesos productivos, sin desatende-las novas formas de organización e xestión dos recursos humanos, todo isto sen prexuízo de garantir igualmente os dereitos dos traballadores.

Neste contexto, hai que analiza-lo papel que cumpren as normas xurídicas que regulan, entre outros, os seguintes aspectos:

- A mobilidade funcional.
- A mobilidade xeográfica.
- A ordenación do tempo de traballo: a xornada laboral.
- A modificación das condicións de traballo.
- A estrutura e dinámica salarial.

A continuación, analízanse cada un destes aspectos, e abórdase a reforma fórmulase polo Goberno. O documento do Goberno referente á Reforma, en orde a modificar certos aspectos lexislativos, centra os seus plantexamentos ós cinco aspectos sinalados anteriormente.

A MOBILIDADE FUNCIONAL

É sabido que a mobilidade funcional supón o cambio das funcións habitualmente prestadas polo traballador. Implica o desprazamento dun traballador no seo dunha empresa que non requira cambio de residencia.

Actualmente régulase no art. 39 do Estatuto dos Traballadores. Esta norma establece catro límites a dita mobilidade:

1. A pertenza ó grupo profesional.
2. As titulacións académicas e profesionais.
3. Os dereitos profesionais.
4. Os dereitos económicos.

1. En canto á pertenza o grupo profesional, o art. 16.4 ET dispón que a clasificación realizárase de común acordo entre o empresario e o traballador, sempre de acordo cos termos establecidos no convenio colectivo e, no seu defecto, coas normas regulamentarias laborais. O art. 39 admite o cambio de funcións dentro do límite do grupo profesional, e o art. 23 regula os supostos en que o traballador realiza traballos de superior ou inferior categoría á que ten asignada.

Do xogo destes artigos formúlase un problema interpretativo que se concreta na seguinte pregunta: ¿cál é o límite da mobilidade funcional?, ¿o grupo ou a categoría profesional?

Pode afirmarse que a mobilidade funcional prevista no art. 39 atópase, como regra xeral, limitada polo grupo profesional.

2. A titulación académica ou profesional ten que ser respetada necesariamente ó proceder a mobilizar funcionalmente a un traballador, pois así o dispón o art. 39 do Estatuto.

3. Os dereitos profesionais constitúen o terceiro dos límites do art. 39. O primeiro dereito profesional que a mobilidade funcional debe respetar é o dereito á conservación do emprego. Xunto a este dereito débese respetar tamén a formación profesional.

4. Os dereitos económicos. O art. 39 establece como último límite o respecto ós dereitos económicos do traballador, e, en concreto, o respecto ó salario. En canto ó salario base —o establecido para cada categoría profesional por unidade de tempo polas normas sectoriais ou polo propio contrato individual de traballo— a súa cuantía constitúe un límite á mobilidade funcional, esixíndose o respecto dos salarios profesionais acadados.

O proxecto de lei de modificación de determinados artigos do Estatuto dos Traballadores e do Texto Articulado da Lei de Procedemento Laboral, en relación coa modificación funcional, amplía considerablemente o redactado do art. 39. Dun parágrafo que ten actualmente pasaría a estar composto de catro apartados.

A proposta inicial do Goberno, plasmada no documento dirixido ó Consello Económico e Social, no que se refire á mobilidade funcional, sinala o inconveniente de determinadas Ordenanzas Laborais supostamente restrictivas a esta mobilidade. Se ben tal circunstancia pode ser certa en determinados sectores, o que nin siquera pode formularse é a busca de mecanismos alternativos á negociación entre as partes sociais para substituír ditas Ordenanzas.

Por outra parte, no proxecto suprímese como límite á mobilidade dos traballadores a referencia ós dereitos económicos, de maneira que en ningún apartado se alude ós mesmos.

A mobilidade funcional estará, se prospera o Proxecto, limitada polas titulacións e pola pertencencia ó grupo profesional. En defecto de acordo sobre os grupos profesionais, só poderá efectuarse entre categorías equivalentes. A mobilidade máis alá do grupo ou da categoría esixe xa razóns técnicas ou organizativas.

O que se pretende nesta materia, máis alá da necesaria substitución das Ordenanzas Laborais, é terminar cos límites e controles que actualmente existen na lei en orde ás posibilidades de actuación empresarial para reforzar aínda máis as facultades directivas dos empresarios.

En definitiva, a pretensión fundamental é desregular de forma importante o mercado de traballo (mediante a derogación das Ordenanzas Laborais) anu-

lando límites e controles internos e externos, a través dunha reforma de carácter xeral.

MOBILIDADE XEOGRÁFICA

A normativa actual que rixe en materia de mobilidade xeográfica ven recollida no art. 40 do Estatuto dos Traballadores, definíndose como o traslado dun traballador dun centro de traballo a outro que esixa cambio de residencia, cando resulta materialmente imposible o traslado diario ó novo centro de traballo dende a anterior residencia do traballador.

Este artigo somete a decisión empresarial a uns requisitos no suposto de que dito traslado no sexa aceptado polo traballador. Neste caso, o traslado ha de ser autorizado pola autoridade laboral, resolvéndose no prazo de 30 días, con silencio administrativo positivo, un expediente no que o empresario probe as razóns técnicas, organizativas ou productivas que o xustifiquen. Tales requisitos convírtense así en garantía de que a actuación empresarial non será arbitraria.

Ante a resolución que autorice o traslado, o traballador ten unha dobre opción:

- Acatala, trasladándose e percibindo a correspondente compensación polos gastos de traslado, tanto seus como da súa familia, segundo conveña co empresario. En defecto de acordo, aquela será a que dispoñan as normas convencionais ou sectoriais.
- Extingui-lo contrato con dereito á indemnización que acorde co empresario, ou, no seu defecto, á prevista no caso de extinción por causas económicas e tecnolóxicas (vinte días por ano de servizo, prorrateándose por meses os períodos de tempo inferiores a un ano e con un máximo de doce mensualidades).

Esta regulación actual vese modificada considerablemente polo proxecto de lei que modifica o Estatuto dos Traballadores, que introduce profundos cambios no seu art. 40:

1. Por un lado, vense ampliadas as causas que lexitiman a iniciativa empresarial: xunto ás xa mencionadas razóns técnicas, productivas e organizativas inclúense tamén as razóns económicas.

2. En relación coa autorización previa da autoridade laboral, elimínase, de tal xeito que a única posibilidade coa que conta o traballador que non tivese optado pola extinción e esté desconforme coa decisión empresarial é a de impugnar dita decisión ante a xurisdicción competente. Será a sentenza xudicial a que declare se o traslado está xustificando ou non e, en último termo, recoñecerá o dereito do traballador a ser reincorporado ó centro de traballo de orixe.

3. No caso de que a mobilidade xeográfica sexa de carácter colectivo, deberá ir precedida dun período de consultas cos representantes legais dos traballado-

res, de duración non inferior a quince días, cando afecte á totalidade do centro de traballo. Tal circunstancia terá que ser notificada á autoridade laboral.

4. No suposto de desprazamentos temporais dos traballadores que excedan de tres meses, os traballadores afectados terán que ser informados do mesmo cunha antelación mínima de cinco días laborais á data da súa efectividade.

MODIFICACIÓN DAS CONDICIÓN DE TRABALLO

As modificacións substanciais das condicións de traballo regúlanse no art. 41 do Estatuto dos Traballadores. Considéranse como tales aquelas que afectan a determinadas materias: entre outras, xornada, horario, réxime de traballo a turnos, sistema de remuneración e sistema de traballo e rendimento.

As variacións que o proxecto de lei recolle nesta materia son moi similares ás expostas en relación coa modificación xeográfica. Deben reiterarse as causas polas que a empresa pode acordar modificacións substanciais das condicións de traballo: razóns técnicas, organizativas e productivas; e, ademais, de acordo co proxecto, económicas, ampliándose deste xeito a posibilidade de actuación do empresario.

Tamén se elimina a necesidade de aprobación destas modificacións pola autoridade laboral no caso de que non sexan aceptadas polos representantes legais dos traballadores, suprimíndose toda referencia ó previo informe que, de acordo coa lexislación vixente, debe realiza-la Inspección de Traballo.

O proxecto contén unha distinción entre modificacións substanciais das condicións de traballo de carácter individual, en referencia ás condicións disfrutadas polos traballadores a título individual, e modificacións substanciais das condicións de traballo de carácter colectivo, é dicir, as que se recoñecen ós traballadores en virtude de acordo ó pacto colectivo.

No caso de que a modificación perxudique ó traballador, terá dereito a rescindir o seu contrato, sendo indemnizado con 20 días de salario por ano de servizo, prorrateándose por meses os períodos inferiores a un ano, e con un máximo de nove mensualidades.

OS SALARIOS

As variacións lexislativas proxectadas son as seguintes:

—No art. 26 ET engadese un apartado, no que se remite a determinación da estrutura salarial á negociación colectiva, ou, no seu defecto, ó contrato individual. Deberá comprenderse nela o salario base e, no seu caso, os diversos complementos salariais.

—O apartado 1 do art. 29 ET amplíase ó dispor dun modo concreto e específico a documentación do salario, que se levará a cabo mediante a entrega ó traballador dun recibo xustificativo do pago do mesmo. O recibo de salario

axustarase ó modelo que aprobe o Ministerio de Traballo e Seguridade Social, salvo que por convenio colectivo ou, no seu defecto, por acordo entre a empresa e os representantes dos traballadores, se estableza outro modelo que conteña os diferentes conceptos salariais, así como as deducións que legalmente procedan, dunha forma clara e específica.

—No art. 30 ET dispónse que, no caso de imposibilidade da prestación por causa imputable ó empresario, o traballador conservará o dereito ó seu salario, sin que poida facérselle compensala prestación con outro traballo realizado noutro tempo. Nembargantes, o proxecto introduce unha excepción, que é que por convenio colectivo se tivera previsto outra regulación en materia de distribución do tempo de traballo.

—Finalmente, o art. 32 ET, no seu apartado 3, pretende limita-las garantías dos créditos salariais non protexidos nos números anteriores como singularmente privilexiados con preferencia sobre calquera outro crédito, excepto os garantidos con dereito real. A tal efecto, limitan este privilexio ás contías que non superen o dobre do salario mínimo interprofesional e ás indemnizaciónes por despido que non excedan a contía fixada legalmente.

A XORNADA DE TRABALLO

Con respecto a esta materia, as posibles modificacións ou alteracións que pretende o proxecto son, basicamente as seguintes:

O art. 34.2 ET vese profundamente modificado nos seus apartados 1 e 2, que se amplían dunha maneira considerable. Conforme á redacción proxectada, mediante convenio colectivo ou acordo entre a empresa e os representantes dos traballadores poderase establecer unha distribución irregular da xornada ó longo do ano; asimesmo as nove horas máximas de traballo vixentes ata agora poderán ser sobrepasadas, sempre con respecto ós dereitos mínimos de descanso diario e semanal previstos, como a as doce horas de descanso entre xornadas.

Igualmente, o art. 34 introduce unha protección respecto ós menores de 18 anos, ós que non se lles permitirá realizar máis de 8 horas diarias de traballo e deberáselles de conceder, en caso de xornadas diarias que excedan de catro horas e media, un descanso de media hora ó longo das mesmas.

O art. 35. referente ás horas extraordinarias, tamén sofre unhas modificacións substanciais. En concreto, estas son as máis destacadas:

O apartado 1 —redactado segundo o proxecto— dispón que mediante convenio colectivo ou contrato individual pódese optar entre aboa-las horas extraordinarias ou compensalas por tempos equivalentes de descanso retribuído. Non se diferencia neste aspecto da redacción ata agora vixente, pero si na retribución desas horas extraordinarias, pois proxéctase que a súa contía non sexa inferior á da hora ordinaria, mentras que ata agora era, polo menos, un 75 % superior á mesma.

O apartado 2 engade que non se computan como horas extraordinarias as que foran compensadas mediante descanso dentro dos catro meses seguintes á súa realización.

En canto ó art. 36, inclúe a figura do traballo nocturno, e defíneo como o realizado entre as 10 da noite e as 6 da mañán do día seguinte. Non poderá exceder das 8 horas diarias de promedio nun período de referencia de quince días; prohibíndose ademais a realización de horas extraordinarias. O valor das horas nocturnas remítese ó convenio, anque unha retribución superior pode substituírse por descansos.

Asimesmo, establécese unha especial protección en materia de saúde e seguridade no traballo para os traballadores nocturnos e para os que traballan a turnos.

Finalmente, o art. 37, referente ó descanso semanal, admite a súa acumulación en períodos bisemanais. Protéxese ós menores de 18 anos cun descanso semanal de dous días ininterrompidos.

7. A extinción da relación laboral.

PROPOSTAS QUE FORMULA O CONSELLO ECONÓMICO E SOCIAL

Entre as propostas do Consejo cabe destacar:

1. As causas xustificadoras do despido deben abarcar: circunstancias que fan imposible a continuidade da empresa, e situacións creadas pola adopción de novos modelos tecnolóxicos e organizativos.

2. Preténdese situar o límite mínimo de distinción entre despido individual e colectivo no número de 10 despidos nun período de 90 días.

3. Para o despido individual resultará de aplicación a actual institución do despido por causas obxectivas.

4. En canto ó despido por causas económicas e tecnolóxicas, o Consello suxire o mantemento do actual sistema, mellorando a súa eficacia (que continúe o réxime de autorización administrativa previa).

5. Considera que a negociación colectiva constitúe un instrumento privilegiado para a regulación dos despidos colectivos.

6. A introducción de novos sistemas organizativos e tecnolóxicos que pude-
ran dar lugar a despidos individuais ou colectivos deberá acompañarse loxicamente coa promoción de medidas de formación profesional que reduzan ou compensen as súas consecuencias.

A REFORMA DA EXTINCIÓN CONTRACTUAL DENDE A PERSPECTIVA EMPRESARIAL

Os representantes do grupo segundo do Consello Económico e Social formularon un voto negativo ó proxecto de dictamen por entender que no mesmo

non se contiñan os elementos esenciais que deben informa-la reforma pretendida desde a óptica empresarial:

- Non se abordou a conveniencia do mantemento da autorización administrativa nos despedidos colectivos.
- O proxecto non se pronuncia sobre as elevadas coantías indemnizatorias dos despedidos.

En consecuencia, fórmulanse as seguintes consideracións:

1. Reduci-los importes indemnizatorios actuais a fin de que estes non distorcionen as vías extintivas da relación laboral. Tal adecuación debería gardar coherencia coas coantías por despido individual que rixen nas lexislacións nacionais do noso entorno.

2. A indemnización que se estableza para os despedidos colectivos debería reducirse para gardar estreita relación coa causa xustificativa acreditada, co obxecto de evitar que coantías elevadas contribúan á descapitalización das empresas.

3. A conveniencia de suprimi-la autorización, xa que a intervención administrativa produciu efectos distorsionantes na extinción dos contratos, convertíndose na práctica nun mecanismo obstaculizador das decisións empresariais e encarecendo as mesmas.

A POSTURA SINDICAL

Denuncian as organizacións sindicais que se está intentando unha reforma do mercado de traballo a costa dunha maior flexibilidade no centro de traballo e dunha redución e limitación dos dereitos e garantías dos traballadores. Nesta liña redúcense os controles de garantía (legais, regulamentarios e convencionais) e aféctase a natureza intuitiva e equilibradora do Dereito do Traballo, operándose así unha importante transferencia de poder e rendas a mans dos empresarios.

Fronte a este proxecto, as organizacións sindicais pretenden fundamentalmente:

- Mante-lo núcleo básico da presente regulación.
- Reforza-los dereitos de información, consulta e participación dos representantes dos traballadores.
- Mantene-la autorización administrativa nos despedidos colectivos como garantía fronte á arbitrariedade do empresario.
- O establecemento de plans sociais, formativos e de recolocación para os traballadores despedidos.
- Que se limiten claramente os supostos de extinción individual do contrato por causas obxectivas, e que non se introduza a posibilidade de despedidos obxectivos colectivos.

En fin, a xuízo das entidades sindicais, a regulación que pretende o goberno facilita e abarata o despedido, libre e á carta.

MEDIDAS PRESENTADAS POLO GOBERNO SOBRE A SAÍDA DOS TRABALLADORES DAS EMPRESAS

Os puntos básicos que resumen a reforma presentada polo Goberno son os seguintes:

—Amplíanse as causas obxectivas para poder despedir, incluíndo as organizativas e de produción ás xa existentes causas de despedido por razóns económicas, tecnolóxicas e de forza maior.

—Mantense a autorización administrativa para os despedidos colectivos, considerándose como tales aqueles que afecten nun período de 90 días polo menos a 10 traballadores en empresas de menos de 100 traballadores, ó 10 % en empresas entre 100 e 300 empregados e a 30 traballadores en empresas de máis de 300 empregados. Deste xeito, desaparece na práctica esta tutela nas pequenas empresas, porque as extincións do contrato por debaixo dos límites anteriores consideraríanse despedidos individuais, e someteríanse a control xudicial posterior.

—Considérase que hai despedido colectivo cando a empresa peche, calquera que sexa o seu tamaño, é dicir, os despedidos que impliquen a extinción de todos os contratos do cadro de persoal. E no caso de máis de 50 traballadores, as empresas deberán presentar un plan de emprego.

—Mantense a indemnización de 20 días por ano traballado para o despedido procedente por causas obxectivas, pero, ó reducirse o prazo de resolución administrativa dun mes a 15 días, o salario de tramitación diminuírá. Ademais, no caso de non dictarse a resolución administrativa, entenderíanse autorizados os despedidos propostos —silencio administrativo positivo—.

—Entre as garantías fixadas para evitar unha utilización fraudulenta dos despedidos individuais, inclúese unha consideración do fraude de lei para a posta en marcha pola empresa de extincións de contratos en períodos sucesivos superiores a 90 días, sin causa que os xustifique.

—Tramítanse a través do procedemento establecido para os despedidos obxectivos individuais todos aqueles despedidos colectivos para os que desaparece a autorización administrativa. Isto co preaviso dun mes, independentemente da antigüidade.

—Nos despedidos disciplinarios improcedentes mantense a indemnización de 45 días de salario por ano cun máximo de 42 mensualidades.

—O despedido nulo modifícase, equiparando os seus efectos ós do despedido improcedente, que ofrece ó empresario a opción entre a readmisión ou a non readmisión con indemnización (só para o despedido nulo por defecto de forma).

—No caso da suspensión de contratos inclúense as mesmas causas que no despedido colectivo e requírese a autorización administrativa. O prazo de consultas redúcese á metade, é dicir, 15 días.

—A reforma do mercado de traballo esixe cambios na Lei de Procedemento Laboral, cambios que veñen motivados pola modificación de algúns aspectos do despido. Por exemplo, pola redución a quince días do tempo co que conta a autoridade laboral para pronunciarse sobre un expediente de regulación de emprego.

8. Aspectos de Seguridade Social

MODIFICACIÓNS EN MATERIA DE DESEMPREGO

A promulgación da Lei 22/1993, do 29 decembro, de medidas fiscais, de reforma do réxime xurídico da función pública e da prestación por desemprego, significou a modificación de sustanciais aspectos desta última.

Contía da prestación:

—O tope mínimo de prestación por desemprego eliminase, agás para os parados con fillos o seu cargo (segundo a nova redacción do art. 9.3 da Lei 31/1984, do 2 agosto). Antes da Lei 22/1993 fixabase como límite mínimo o salario mínimo interprofesional, incluída a parte proporcional de dúas pagas extraordinarias. Agora esta contía mínima só se establecerá no caso de que o traballador teña fillos o seu cargo. Neste caso, o tope mínimo será do 100 % o do 75 % do S.M.I., segundo que o traballador teña fillos o seu cargo o non, respectivamente.

Carga familiar:

—Redución do núcleo de persoas que integran as responsabilidades familiares: non se considerarán "cargas familiares" ós pais a cargo do solicitante do subsidio non contributivo (reforma do art. 13.4 da Lei 31/1984). A lexislación anterior contemplaba como beneficiarios do subsidio de desemprego a aqueles que tiveran responsabilidades familiares, entendendo como tales o cónxuxe ou a un familiar por consanguinidade hasta el segundo grao. Trala Lei 22/1993 exclúese ós ascendentes, o que conleva o efecto reductivo sobre a prestación asistencial.

Extinción do dereito á prestación:

—Engádesse unha nova causa o art. 11 da Lei 31/1984, a renuncia voluntaria o dereito.

I.R.P.F.:

—Os parados deixan de estar exentos de tributar por I.R.P.F.

SEGURIDADE SOCIAL E MODALIDADES CONTRACTUAIS

Contrato de aprendizaxe:

Segundo os arts. 2 g) do RD-1 18/1993 e 14 do RD 2317/1993, a protección social só inclúe as continxencias de accidente de traballo e enfermidade profe-

sional, asistencia sanitaria por continxencias comúns, pensións e Fo.Ga.Sa. Exclúese, así pois, o desemprego, e os subsidios e pensións por continxencias comúns.

Contrato a tempo parcial:

Para traballadores que a prestación efectiva sexa inferior a 12 horas semanais o 48 mensuais, a protección comprenderá las continxencias de accidentes de traballo e enfermidades profesionais, asistencia sanitaria por continxencias comúns y Fo.Ga.Sa.

Contratación temporal:

A relación entre duración mínima dos contratos e período mínimo de cotización para obter o dereito ás prestacións de tipo contributivo incrementouse, desde o RD-l 1/1992, de 6 a 12 meses, co que aí unha asintonía que conduce a que algúns contratos temporais queden o marxe da protección. Por exemplo:

- O contrato de aprendizaxe ou para a formación, que a duración mínima é de seis meses en ámbolos dous casos.
- Os contratos eventuais son dunha duración máxima de seis meses nun período de doce.
- Os de lanzamento de nova actividade, de duración mínima de seis meses.
- Os de interinidade ou para obra ou servicio determinado.

Unha solución a esta asintonía é o acollemento por parte dos traballadores o subsidio asistencial. Nembargantes, a consecuencia disto sería unha instalación de traballadores temporais no ámbito da cobertura asistencial.

Extinción dos contratos:

No caso de extinción do contrato durante o período de proba, non procederá recibila protección por desemprego. Tampouco caberá esta prestación cando se extinga por iniciativa do traballador nos casos de modificación sustancial das condicións de traballo do art. 41 ET.

REPERCUSIÓNS DA FLEXIBILIDADE NA SEGURIDADE SOCIAL

A flexibilidade das relacións laborais pode provocra problemas no funcionamento e nos modos de organización do sistmea público de protección.

O propósito da flexibilidade é incrementar o nivel de emprego. Isto significaría unha redución na carga económica do sistema, sobre todo en materia de protección por desemprego e en pensións de xubilación anticipada. Tamén o incremento de traballadores ocupados suporía un aumento dos ingresos da Seguridade Social en concepto de cotizacións. Nembargantes, isto non sucedería

se as novas contratacións se fomentan mediante bonificacións das cotas, porque por esta vía se xeneralizaría un dereito dos traballadores fronte á Seguridade Social, pero non habería aportacións para financeiro.

A flexibilización non produce un incremento no nivel de emprego dun modo automático. Tampouco é ese o seu obxectivo, que consiste, máis ben, en reducir custos laborais. Nembargantes, a flexibilidade orixina un maior nivel de inestabilidade na relación laboral, potenciándose a figura do traballador temporal vinculado a varias empresas e marcado pola sucesión de períodos de emprego e desemprego.

Este feito suscita unha pregunta: ¿En qué medida as expectativas de protección destes traballadores quedan perxudicadas como consecuencia da flexibilidade, sobre todo nas prestacións dependentes de cotizacións previas?

Quizás as repercusións negativas que ocasionaría a flexibilidade desde o punto de vista das prestacións contributivas podería atenuarse cunhas prestacións asistenciais que protexan a aqueles traballadores que non a poden obter por non reuni-los requisitos de carencia esixidos. Nembargantes, ésta debía ser unha opción residual, porque podería dar lugar a unha dualización do mercado de traballo, é dicir, unhas prestacións asistenciais para os traballadores temporais e unha prestación contributiva para os que tiveran un emprego estable. Esta circunstancia veríase, ademais, agravada si determinado tipo de traballadores contratados temporalmente quedan excluídos da obrigaición de cotizar e, polo tanto, excluídos tamén do dereito a xerar dereito algún no sistema de Seguridade Social.

Probablemente, a solución a todo o anterior podería se-lo establecemento de cotizacións máis altas para os supostos de temporalidade ou a flexibilización das regras da relación contributiva. Nembargantes, na actualidade, as únicas solucións son algunhas asimilacións o alta en determinadas situacións durante o período de desemprego, ademais da suscripción dun convenio especial.