



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 34 - SEPTIEMBRE DE 2010

“APRENDER EN CLASE A REALIZAR CONTRATOS LABORALES IDENTIFICANDO LA NORMATIVA LABORAL VIGENTE”

AUTORÍA María Eugenia Suárez Casado
TEMÁTICA ADMINISTRACION Y FINANZAS: RECURSOS HUMANOS
ETAPA CICLO FORMATIVO DE ADMINISTRACION Y FINANZAS

Resumen

En el presente artículo pretendo que los alumnos del Ciclo Formativo de Administración y Finanzas para el Modulo de Recursos Humanos aprendan a realizar contratos laborales con la normativa actual pero observando como ha sido el modelo de contratación laboral en España desde 1930 hasta la actualidad, estudiando las legislaciones vigentes en cada etapa objeto de estudio. Con este fin realizarán una breve síntesis histórica de la evolución normativa, observando cuáles han sido los cambios más significativos en la legislación laboral y observarán la evolución del modelo de contratación laboral de las dos últimas décadas que se sintetizan en: un aumento de la contratación temporal, flexibilización en la contratación a tiempo parcial, y en el abaratamiento del despido.

Palabras clave

FLEXIBILIDAD LABORAL, TEMPORALIDAD, CONTRATO DE TRABAJO, CONSENTIMIENTO, CAUSA, OBJETO, FORMA ESCRITA, FORMA VERBAL, AUTONOMIA DE LAS PARTES, MODALIDADES, CONTRATOS INDEFINIDOS, CONTRATOS TEMPORALES. LEGALIDAD, DESPIDO LIBRE.

Los resultados de aprendizaje que se pretenden conseguir con el grupo de alumnos son los siguientes:

- Análisis de la evolución de la Legislación laboral en España.
- Reflexionar si en épocas de crisis económicas es o no más necesaria que nunca la flexibilidad laboral.
- Valorar la importancia de las distintas modalidades de contratación existentes, como garantía de empleo para colectivos con más índice de desempleo.
- Reflexionar sobre la importancia de políticas laborales para fomentar el empleo de la población.



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 34 - SEPTIEMBRE DE 2010

1.INTRODUCCION:

Para que los alumnos consigan lo que se pretende se va a comenzar analizando dos noticias realizadas la primera por el Banco Mundial y la segunda por el Sindicato UGT, reflexiones que van a permitir conocer cuáles son los problemas del modelo de Contratación laboral en España, para a continuación realizar un síntesis de la legislación laboral desde 1930 hasta la actualidad que van a determinar como es realmente la profundidad del problema laboral español.

a) El Banco Mundial comentó que en etapas de crisis era necesario lograr unos sistemas flexibles a la hora de contratar a trabajadores, especialmente para integrar en el mercado laboral a jóvenes, que son los más afectados. El Banco Mundial para medir la rigidez del Sistema Laboral de un país elabora un índice de dificultad en la contratación basado en tres criterios:

- Prohibición o no de que los contratos de trabajo temporales se apliquen a trabajos permanentes.
- Período máximo de duración acumulado en un contrato temporal.
- Ratio entre Salario Mínimo de un aprendiz o un primer empleo en relación con el Valor añadido medio por trabajador.

Basándose en estos criterios Eslovenia y España se encuentran el peor lugar de la Unión Europea. España se situó en un índice del 78 sobre un máximo de cien, según datos publicados a principios del año 2010 por El Instituto de Estudios Económicos basándose en datos publicados por el Banco Mundial. El índice de dificultad en la contratación de Francia, Luxemburgo y Rumania se sitúa en 67, también elevado. Alemania, Italia, Portugal y Suecia, cuentan con un índice de 33, y con un índice de 17 los Países Bajos, Eslovaquia y Bulgaria, quienes cuentan con una mayor flexibilidad laboral.

b) En Julio del 2010, justo después de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, UGT, publica *“La tipología de contratación indefinida ha batido récord negativo al descender hasta el 6%. Es decir, sólo 6 de cada 100 contratos formalizados en el mes de junio fueron indefinidos, la cifra más baja registrada –con la única excepción de agosto de 2009, que se situó en valores similares. Es decir, la reforma laboral no sólo no creará ni un solo puesto de trabajo, sino que tampoco acabará con la dualidad del mercado de trabajo, puesto que reactivará la contratación temporal. En todo caso, acabará con ella a favor de la contratación eventual y sin derechos. Y a todo ello se suma la especial facilidad que concede la reforma a las empresas para despedir a los trabajadores –tanto temporales como indefinidos- así como el recorte de las indemnizaciones y el intento de hacer caja con los desempleados introduciendo en la intermediación laboral a las agencias privadas de colocación. En definitiva, no es la tan reclamada reforma laboral la que va a crear empleo. De hecho, tras la entrada en vigor del decreto, y a la espera de su tramitación como ley, es probable que se produzca un freno en la*



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 34 - SEPTIEMBRE DE 2010

contratación, a la espera de las condiciones definitivas que marque la ley.” (http://www.rioja2.com/n-66092-2-UGT_advierte_descenso_record_contratacion_indefinida).

En segundo lugar se entregará documentación para que procedan a realizar el análisis de la evolución de la normativa laboral.

2.- SINTESIS DE LA EVOLUCION NORMATIVA LABORAL EN ESPAÑA

A) Normativa laboral de la Etapa 1931-1939. (2º Republica)

La norma laborales más importantes publicadas en esta etapa es la “Ley de contrato de trabajo” de 1931. En esta ley se contempla la huelga como causa suspensiva del contrato de trabajo y se va a exigir causalidad en el despido. También se vislumbra brevemente la primera normativa sobre convenios colectivos.

B) Normativa laboral durante la etapa de la dictadura (1938-1975)

Las normas laborales principales publicadas durante esta época son el Fuero del Trabajo (9 de marzo de 1938) y la Ley de Contrato de Trabajo (1944). En esta etapa se crea la Organización Nacional Sindicalista, que agrupaba a trabajadores y empresarios en un sindicato único y obligatorio, inspirado en los principios de unidad, totalidad y jerarquía. Sin embargo la huelga y el cierre patronal son considerados delitos. En 1973 aparece la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, de Convenios Colectivos Sindicales de Trabajo.

C) Normativa Laboral durante la transición política (etapa preconstitucional 1975-1978)

Las reformas que se van a producir en esta etapa van a impulsar el cambio de un régimen autoritario a un régimen democrático. Las principales normas de carácter laboral de esta época son cuatro: La Ley sobre regulación de los conflictos colectivos de trabajo (Decreto-Ley 5/1975), La ley que regula la libertad de reunión en el ámbito sindical (Decreto 1148/1975), La ley de Relaciones Laborales (Ley 16/1976), y el Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo, Huelga, Conflicto colectivo y Convenios Colectivos. (Actualmente vigente).

El sistema laboral en esta etapa se caracteriza por el principio de causalidad, que obliga a las empresas a contratar a trabajadores indefinidos en las actividades de carácter permanente y constantes, trasladando el tipo de contrato temporal para la cobertura de necesidades únicamente temporales. Este principio de causalidad en la contratación temporal es consagrado finalmente a raíz de la publicación de la ley de relaciones laborales de 1976. En esta ley se regulan tres tipos de contratos de duración determinada: obra o servicio, eventual e interinidad. El resto de contrataciones laborales de los trabajadores sólo podían ser indefinidas.

D) La Constitución Española (27 de diciembre de 1978).

En el artículo 35, se establece que todos los españoles tienen el deber de trabajar el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo. La ley regulará un Estatuto



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 34 - SEPTIEMBRE DE 2010

de los Trabajadores y de carácter colectivo el derecho de libertad sindical y de huelga o conflicto colectivo.

E) Normativa laboral desde 1980 a 1994:

En el Estatuto de los Trabajadores de 1980 (Ley 8/1980) se contempla un modelo dual de contratación temporal, estructural y coyuntural. En este modelo se autoriza al gobierno a implantar contratos temporales para el fomento del empleo cambia la mentalidad anterior y va a inaugurar una etapa que posibilita el desplazamiento de la modalidad de los contratos indefinidos como tipo contractual laboral normal por contratos temporales de duración determinada. Se generaliza de esta forma la contratación temporal y consecuentemente la flexibilidad laboral. A continuación La reforma laboral de 1984 flexibilizará el tipo de contratación temporal, apareciendo un nuevo tipo de contrato de duración determinada, el cuarto (contrato de lanzamiento de nueva actividad). En esta etapa las contrataciones son masivamente temporales quedando desplazada a un segundo lugar y muy por debajo la contratación indefinida de trabajadores.

No obstante vuelve a realizarse una nueva reforma laboral en 1994 que va a restablecer el olvidado principio de causalidad en la contratación temporal, aunque se sigue manteniendo la autorización al gobierno para normar la contratación temporal. Con esta reforma serán legalizadas las ETT's (Empresas de Trabajo Temporal), el despido objetivo y los nuevos contratos que serán denominados contratos basura.

F) Normativa Laboral desde 1995 a 2001:

Se publica el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. (Vigente). Con cuatro títulos: el Título I contempla la Relación Individual del trabajador, explica quienes son los miembros de la Relación laboral y cuales son sus derechos y sus obligaciones, al mismo tiempo aclara que es una relación laboral y cuales son relaciones excluidas por este Estatuto, así como las relaciones especiales. Recoge toda la normativa relativa al contrato de trabajo, elementos, eficacia y modalidades y contenido del CT, así como posibles causas de modificación, suspensión y extinción de un contrato, por último contempla este título las faltas y sanciones de los trabajadores. El Título II: De los Derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores en la empresa, explica que los órganos de representación son los delgados de personal y comité de empresa, así como su procedimiento electoral. El Título III denominado De la Negociación Colectiva y los Convenios Colectivos regula su legitimación, procedimiento y tramitación. Finalmente el Título IV recoge las infracciones en materia laboral. Posteriormente la reforma laboral de 1997 con Ley 63/1997, de 26 de diciembre, de Medidas Urgentes para la Mejora del Mercado de Trabajo y el Fomento de la Contratación Indefinida. clarifica una vez más que debe reconocerse claramente el principio de causalidad en la contratación laboral temporal, para ello se deroga el contrato de lanzamiento de nueva actividad y se llevan a cabo la eliminación de políticas de incentivo general al empleo que no se indefinido. Se crea el contrato de fomento de la contratación indefinida con un menor coste de despido improcedente y con bonificaciones sociales en el pago de las cuotas a la



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 34 - SEPTIEMBRE DE 2010

Seguridad Social para algunos colectivos e incluso se va a proceder al aumento de las cotizaciones para los contratos temporales. Con estas medidas políticas se intenta disminuir la alta tasa de contrataciones temporales que desde 1980 se han llevado a cabo en España.

G) Normativa Laboral desde 2001 a 2005:

En esta etapa se publican, la Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, La Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad. Se reafirma el contrato de fomento de la contratación indefinida para varios colectivos y aparece el contrato de inserción, destinado al sector público y a las entidades sin ánimo de lucro. La tasa de temporalidad en España sigue siendo, en el año 2005, la más alta de la Eurozona con aproximadamente un 34 por 100.

Hasta ahora hemos podido observar que desde 1.980 se ha utilizado la contratación temporal como medida para fomentar el empleo, no obstante en el año 1.994 esta forma de proceder se rompe y a partir del año 1.997 se sustituye por el fomento de la contratación indefinida. No obstante las altas tasas de temporalidad en la contratación no mejoran y permanecen siguiendo la misma tendencia de las de 1994, lo que lleva a profundizar que las causas del empleo precario, está en la regulación vigente. La nueva reforma laboral que se va a imponer en el 2.006 pretende paliar esta situación que a continuación se detalla.

H) Normativa laboral 2006-2009:

La Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo deroga el contrato de inserción, y establece un límite temporal en la realización de los contratos temporales con un mismo trabajador en la misma empresa, convirtiéndose un trabajador en fijo si supera dos años de contratos en dos años y medio. Incluso después de estas medidas, y de las nuevas subvenciones a la contratación indefinida, la alta tasa de temporalidad aun continua en los mismos porcentajes. La Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad definitiva de hombres y mujeres marca un hito en lo que a igualdad efectiva se refiere.

I) El Nuevo Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, modifica el Estatuto de Trabajadores pero no será de aplicación hasta tanto no entre en vigor la normativa de desarrollo a que se refiere la disposición final séptima, apartado 3 del mismo. Esta reforma laboral sigue la senda de intentar paliar las altas tasas de temporalidad en la contratación laboral, no obstante las circunstancias son otras. La propia Ley comienza con un preámbulo en el que procede a analizar la situación actual y justifica la necesidad de cambiar la normativa laboral vigente que se resume en lo siguiente:

La crisis económica y financiera iniciada en el año 2.008 y que aun pervive ha puesto de manifiesto la insostenibilidad económica y social de este modelo. Desde el año 2008 hasta la actualidad se ha quebrado la senda de crecimiento económico y consecuentemente se ha



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 34 - SEPTIEMBRE DE 2010

producido una intensa destrucción del empleo y al mismo tiempo del aumento del desempleo. En esta etapa se han perdido más de dos millones de puestos de trabajo, porque la fase expansiva de la economía de la anterior etapa ha concluido debido al colapso de los cauces habituales de crédito y endeudamiento que sustentaron de forma decisiva el consumo y la inversión. A raíz de esta crisis se ha podido corroborar que una de las debilidades de nuestro modelo de relaciones laborales o de contratación laboral, que explican la alta sensibilidad del empleo al ciclo económico que hace que el empleo crezca mucho en las fases expansivas pero que se destruya con igual o mayor intensidad en etapas de crisis, es porque en España existe:

-En primer lugar una significativa alta tasa de contratos temporales (un tercio del total de los asalariados por cuenta ajena) que constituye una anomalía en el contexto europeo, el propio Capítulo I se denomina Medidas para reducir la dualidad y la temporalidad del mercado de trabajo. Incluso se incrementa hasta doce días la indemnización por finalización de contratos temporales. No obstante, razones de prudencia aconsejan implantar este incremento de una manera gradual y progresiva por la incidencia que su aplicación inmediata pudiera suponer sobre la creación de empleo.

-En segundo lugar un escaso desarrollo de las posibilidades de flexibilidad interna en las empresas que ofrece la legislación actual, el Capítulo II se denomina Medidas para favorecer la flexibilidad interna negociada en las empresas y para fomentar el uso de la reducción de jornada como instrumento de ajuste temporal de empleo.

-En tercer lugar una insuficiente capacidad de colocación de los servicios públicos de empleo.

- En cuarto lugar la persistencia de elementos de discriminación en el mercado de trabajo en múltiples ámbitos, pero de forma muy señalada en el empleo de mujeres, personas con discapacidad y desempleados de más edad. El capítulo III se denomina Medidas para favorecer el empleo de los jóvenes y de las personas desempleadas y el capítulo IV se denomina Medidas para la mejora de la intermediación laboral y sobre la actuación de las empresas de trabajo temporal. De manera más concreta, las medidas incluidas en esta norma se dirigen a lograr tres objetivos fundamentales.

Primero, reducir la dualidad de nuestro mercado laboral, impulsando la creación de empleo estable y de calidad, en línea con los requerimientos de un crecimiento más equilibrado y sostenible.

Segundo, reforzar los instrumentos de flexibilidad interna en el desarrollo de las relaciones laborales y, en particular, las medidas de reducción temporal de jornada, como mecanismo que permita el mantenimiento del empleo durante las situaciones de crisis económica, reduciendo el recurso a las extinciones de contratos y ofreciendo mecanismos alternativos más sanos que la contratación temporal para favorecer la adaptabilidad de las empresas.

Tercero, elevar las oportunidades de las personas desempleadas, con particular atención a los jóvenes, reordenando para ello la política de bonificaciones a la contratación



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 34 - SEPTIEMBRE DE 2010

indefinida para hacerla más eficiente, haciendo más atractivos para empresas y trabajadores los contratos formativos y mejorando los mecanismos de intermediación laboral.

Las reformas legislativas dirigidas a reducir la dualidad de nuestro mercado laboral constituyen el primer objetivo del presente Real Decreto-Ley con un conjunto de medidas que persiguen, por un lado, restringir el uso injustificado de la contratación temporal y, por otro, favorecer una utilización más extensa de la contratación indefinida, para ello se establece un límite temporal máximo en los contratos para obra o servicio determinado, límite a partir del cual ha de considerarse que las tareas contratadas tienen naturaleza permanente y han de ser objeto de una contratación indefinida. Se incrementa hasta doce días la indemnización por finalización de contratos temporales. Esta reforma promueve el acceso a contratos de carácter indefinido de los colectivos que más dificultades encuentran en la actualidad para obtenerlos, con esta finalidad, se amplían, en primer lugar, los colectivos con los que se puede suscribir esta modalidad de contrato, reduciendo a tres meses la exigencia del período de permanencia en el desempleo y posibilitando el acceso al mismo de los trabajadores atrapados en la temporalidad, es decir, aquéllos que en los últimos años solo hayan suscrito contratos de duración determinada o a quienes se les haya extinguido un contrato de carácter indefinido. Por otra parte, respetando las cuantías establecidas para los diversos supuestos de extinción, se reducen las cantidades a abonar por las empresas en caso de extinción de los mismos mediante la asunción transitoria por el Fondo de Garantía Salarial de una parte de las indemnizaciones, medida que se aplicará exclusivamente a los despidos económicos, sean individuales o colectivos, excluyendo a los despidos de carácter disciplinario. Se preserva, en consecuencia, el compromiso del Gobierno de mantener los derechos de los trabajadores y aliviar a las empresas de una parte de los costes extintivos. Esta medida no supone una asunción por el Estado de una parte de los mismos ya que se instrumenta a través de un organismo público que se nutre exclusivamente de cotizaciones empresariales.

Por último, se da una nueva redacción a las causas del despido por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que establece el Estatuto de los Trabajadores. La experiencia obtenida en los últimos años ha puesto de manifiesto, particularmente en los dos últimos años, algunas deficiencias en el funcionamiento de las vías de extinción previstas en los artículos 51 y 52 c) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, al desplazar muchas extinciones de contratos indefinidos realmente basadas en motivaciones económicas o productivas hacia la vía del despido disciplinario improcedente. En consecuencia, se ha procedido a realizar una nueva redacción de estas causas de extinción que proporcione una mayor seguridad tanto a trabajadores y a empresarios como a los órganos jurisdiccionales en su labor de control judicial. Se pretende reforzar con ello reforzar **la causalidad de la extinción de los contratos de trabajo**, canalizando su finalización hacia la vía que proceda en función de la causa real que motiva su terminación. Se incluyen también determinadas disposiciones en relación con el preaviso y el incumplimiento de los requisitos formales en la extinción del contrato por causas objetivas.

3º. APLICACIÓN DIDACTICA:



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 34 - SEPTIEMBRE DE 2010

Dentro del Ciclo Formativo de Administración y Finanzas, el módulo nº 3 denominado Administración y Gestión de los Recursos Humanos, presenta las siguientes aplicaciones:

Comprender la necesidad de regular la actividad laboral y encuadrar las normas laborales en el marco general del Derecho, identificando las principales normas laborales y los conceptos básicos de la Ley de Prevención de riesgos laborales.

Definir las características y los elementos del Contrato de Trabajo, interpretando los derechos y deberes que se derivan de la relación laboral, analizando las distintas formas de contratación laboral, analizando la documentación necesaria en el proceso de contratación laboral.

4º CONCLUSION:

Con el presente trabajo pretendo que el alumno de Grado Superior, evalúe la importancia que tiene los valores de formación permanente y actualización constante, así como la necesidad que existe en el Ciclo Formativo de Administración y Finanzas que los alumnos sepan interpretar la legislación vigente en cada momento para en un futuro laboral sepan responder a los requerimiento empresariales y sepan realizar contrataciones laborales. Por último comentar que del presente artículo se desprenden una serie de conclusiones relevantes muy importantes, ya no solo para entender que las sucesivas reformas laborales a lo largo de la historia han seguido la senda de manera correcta o equivocadamente de intentar paliar las altas tasas de desempleo y de temporalidad en la contratación laboral, así como que las causas de despido se vean reforzada por la causalidad de la extinción de los contratos de trabajo.

5º BIBLIOGRAFIA:

MONTALVO CORREA, J., FERNÁNDEZ MARCOS, L., FERNÁNDEZ SÁNCHEZ, L. y ALZAGA RUIZ, I.: Derecho del Trabajo. Legislación básica, 3ª ed., McGraw Hill, Madrid, 2001.

Real Decreto LEGISLATIVO 1/1995 por el que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores
La Constitución Española de 1978.

Acuerdo para la mejora del crecimiento y el empleo (2006). Ministerio de trabajo y Asuntos sociales. Madrid. 2006

Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

<http://www.rioja2.com/n-66092-2-UGT> advierte descenso record contratacion indefinida

<http://www.mtas.es/es/guia/texto/index.htm>

<http://laleylaboral.laley.es/content/Inicio.aspx>



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 34 - SEPTIEMBRE DE
2010

- Nombre y Apellidos: María Eugenia Suárez Casado
- Centro, localidad, provincia: I.E.S. ALBARREGAS
- E-mail: meuevamaría@yahoo.es