

Proyecto I+D UPO-1380994 FEDER-Junta de Andalucía: 'Bases jurídicas para la mejora de la estabilidad en el empleo de los trabajadores mayores de 45 años'

LA CONTRATACIÓN LABORAL Y EL PAPEL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN SU REGULACIÓN JURÍDICA

Conferencia Internacional ADAPT, 23 -26 noviembre 2022

Fernando Elorza Guerrero

Profesor Titular de Derecho del Trabajo (Universidad Pablo de Olavide – España)

María del Pilar Moreno Navarro

Profesora Titular de Estadística e Investigación Operativa (Universidad Pablo de Olavide – España)

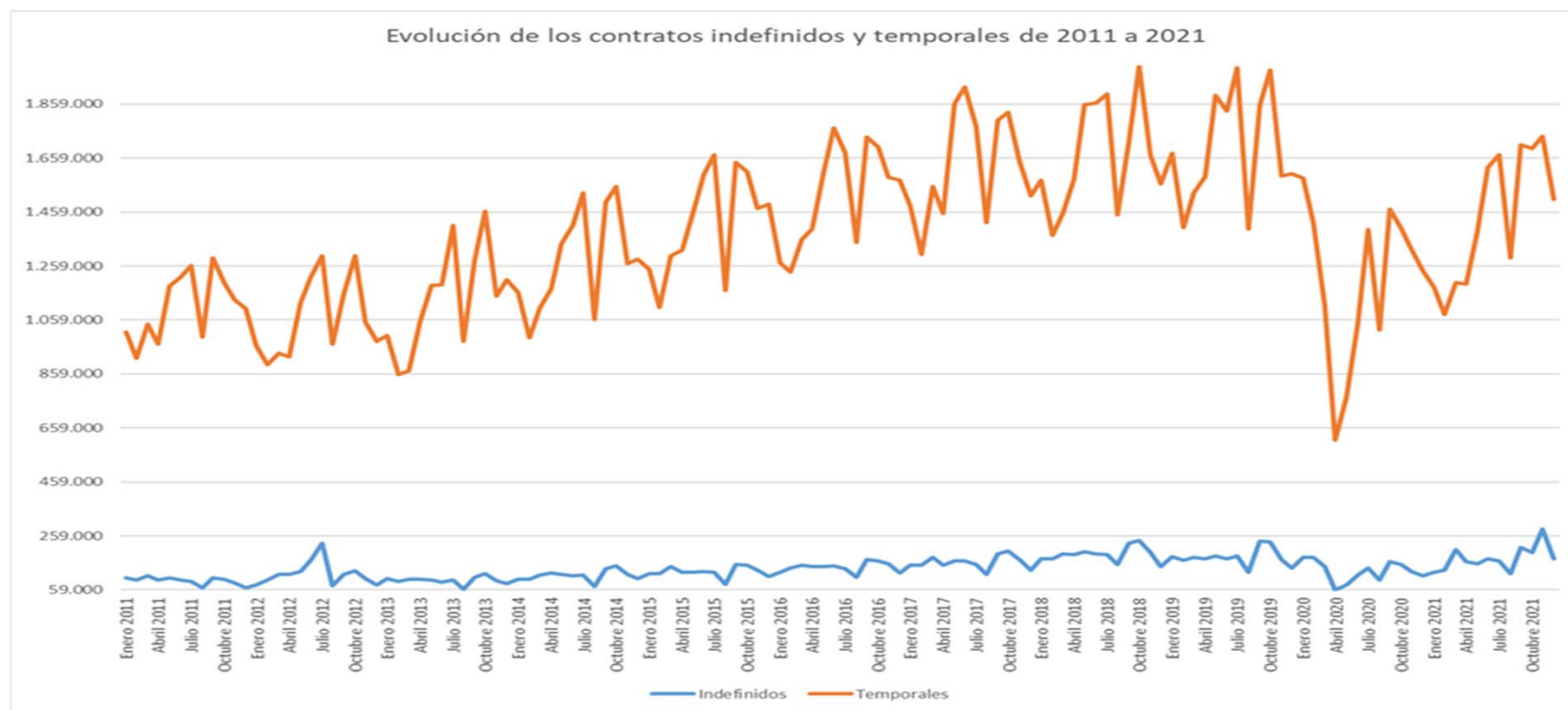
LO INDEFINIDO SE VUELVE INVISIBLE

40
for W86

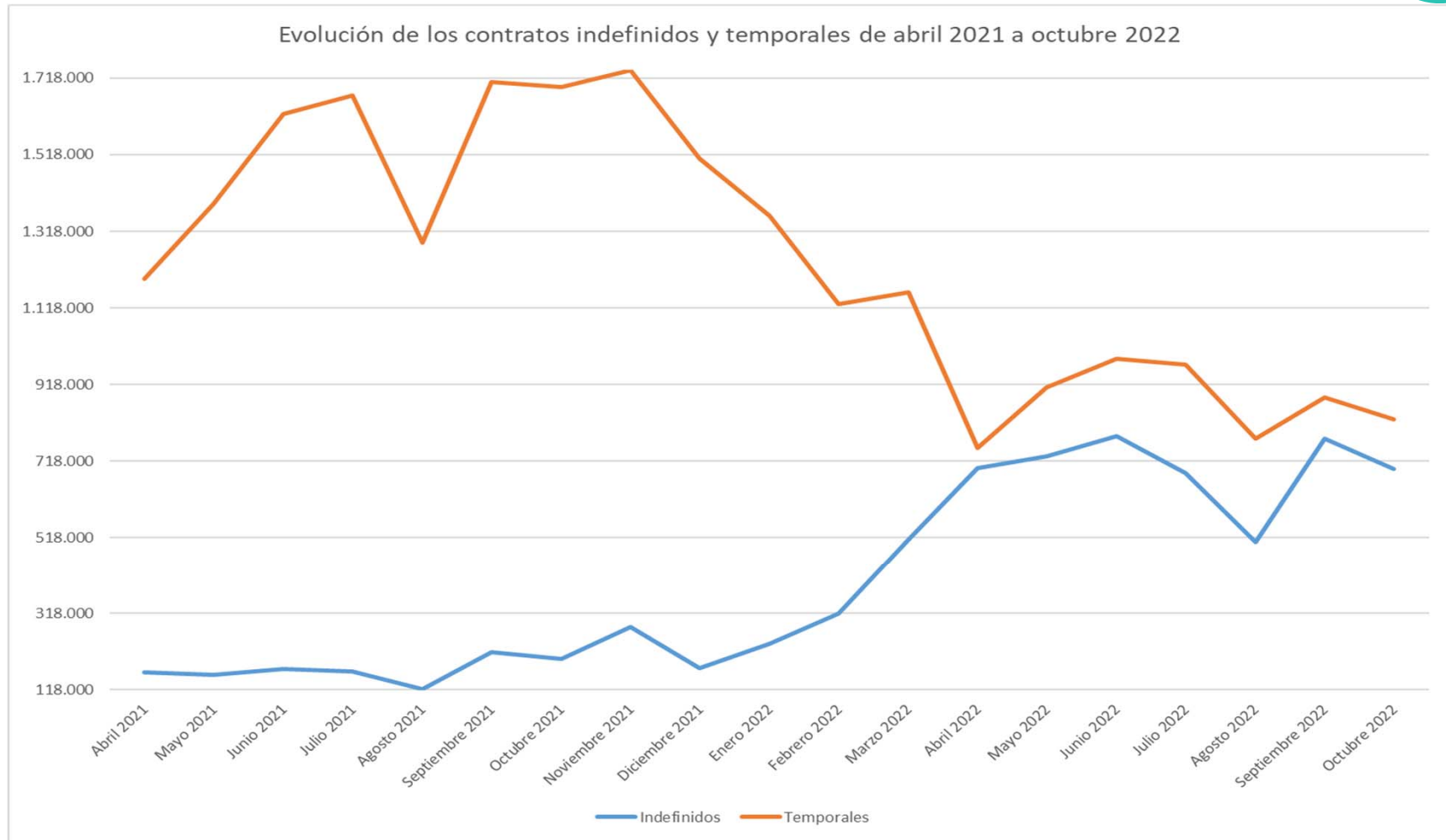
ISO



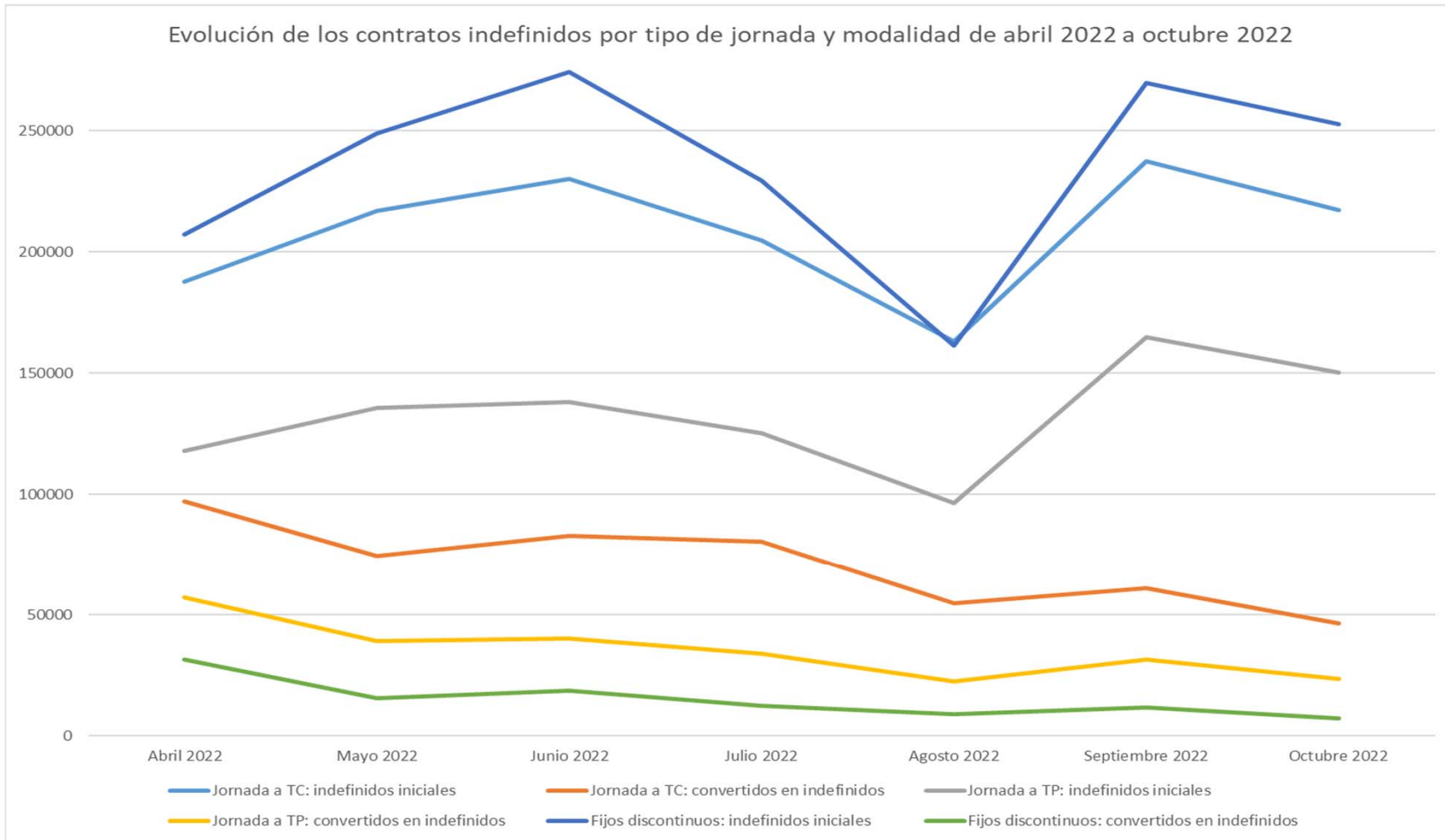
1. Situación estadística de la contratación laboral en el mercado de trabajo español.



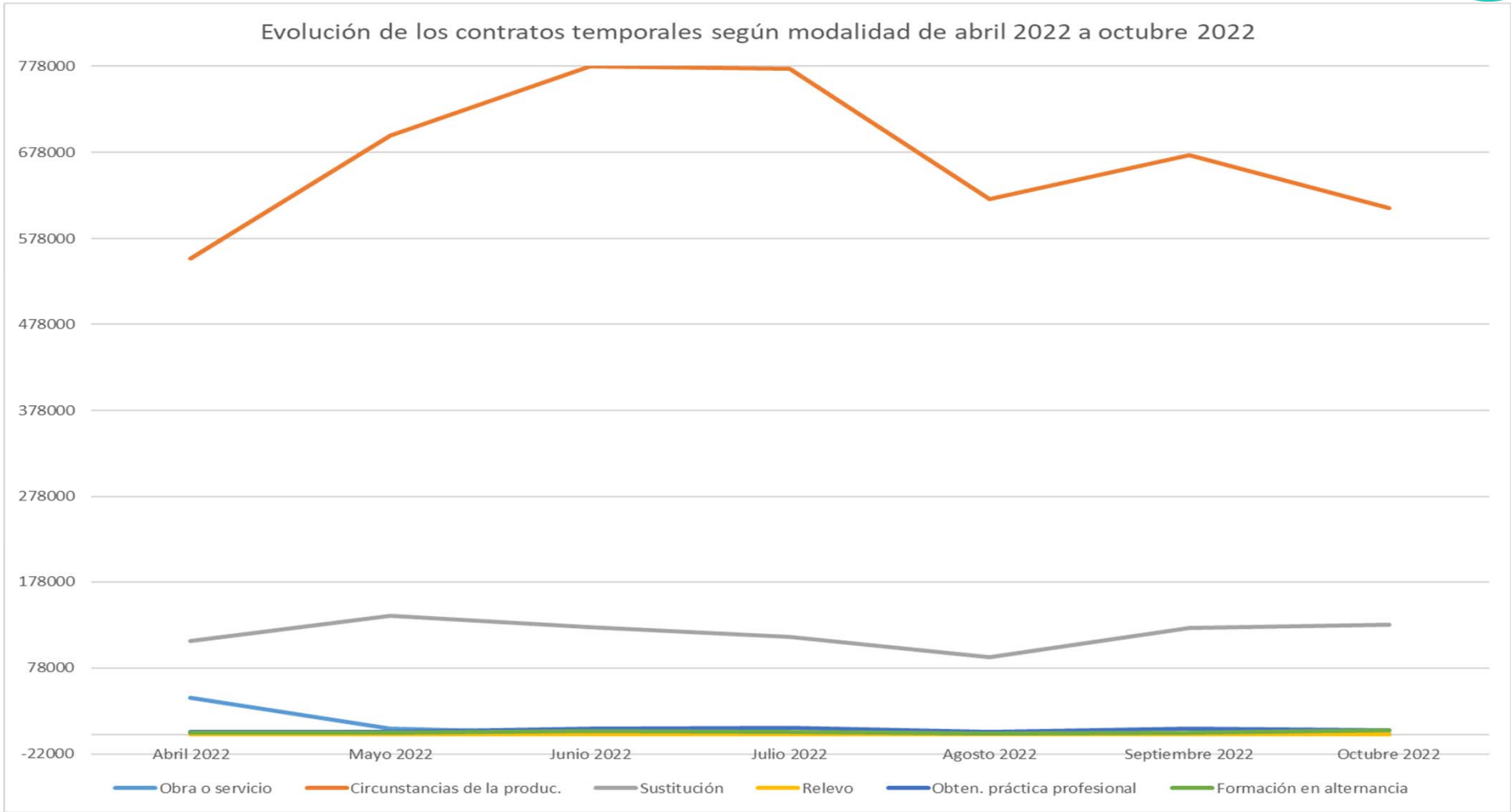
EVOLUCIÓN DE LOS CONTRATOS INDEFINIDOS Y TEMPORALES EN EL PERIODO 2011 - 2021



CONTRATOS INDEFINIDOS Y TEMPORALES EN EL PERIODO ABRIL 2021 A MARZO 2022



EVOLUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN EN EL PERIODO ABRIL-OCTUBRE 2022 POR TIPO DE MODALIDAD CONTRACTUAL Y JORNADA: CONTRATOS INDEFINIDOS (TAMBIÉN FIJOS-DISCONTINUOS)




EVOLUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN EN EL PERIODO ABRIL-OCTUBRE 2022: CONTRATOS TEMPORALES



2. El papel de la negociación colectiva en la regulación de la contratación laboral.

A) El contrato de trabajo de duración determinada.

- Establecimiento del medio para comunicar a los trabajadores con contratos temporales la existencia de vacantes permanentes (art. 15.7 párrafo 1º ET).
 - Medidas para facilitar el acceso de estos trabajadores al sistema de formación profesional (art. 15.8 párrafo 3ª ET).
 - Criterios objetivos de conversión de contratos de duración determinada o temporales en contratos indefinidos (art. 15.8 párrafo 2º ET).
 - El “convenio colectivo sectorial” puede ampliar la duración del contrato de trabajo por circunstancias de la producción hasta un máximo de 1 año (art. 15.2 párrafo 3º ET).
 - En el caso del contrato de sustitución de persona trabajadora, podrá establecer una duración inferior a los 3 meses (art. 15.3 párrafo 3º ET).
- 



B) Los contratos formativos y de relevo.

- Contrato de formación en alternancia: la retribución, si bien no puede ser inferior al SMI (en proporción a tiempo trabajado) (art. 11.2 m) ET).
- Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios:
 - Los “convenios colectivos sectoriales” (estatales, autonómicos o de ámbito inferior) pueden determinar su duración dentro del límite legal (6 meses – 1 año) (art. 11.3 c) ET).
 - Pueden fijar un periodo de prueba distinto del previsto en la ley – 1 mes - (art. 11.3 e) ET).
 - Fijación de la retribución, atendiendo a ciertos límites legales (art. 11.3 i) ET).
 - Los “convenios colectivos sectoriales” (estatales, autonómicos o de ámbito inferior) determinación de los puestos de trabajo a cubrir en virtud de este contrato (art. 11.4 e) ET).
 - Criterios y procedimientos para conseguir una presencia equilibrada de hombres y mujeres (art. 11.6 ET).
- Contrato de relevo:
 - Medidas para impulsar la celebración de contratos de relevo (art. 12.7 e) ET).





C) Los contratos de trabajo indefinidos: fijos y fijos-discontinuos.

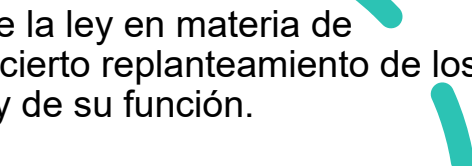
- “El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido” (art. 16.1 ET): única referencia legal.
- Contrato de trabajo fijo-discontinuo:
 - Por “convenio colectivo o acuerdo de empresa” se podrán establecer los criterios objetivos y formales de los llamamientos de trabajadores (art. 16.3 ET).
 - Los “convenios colectivos sectoriales” podrán fijar el plazo máximo de inactividad entre subcontratas (art. 16.4 ET).
 - El “convenio colectivo de sector” podrá acordar la celebración de estos contratos a tiempo parcial; la obligación de elaborar un censo anual de este personal; un periodo mínimo de llamamiento de los trabajadores; una cuantía fija por fin de llamamiento (art. 16.5 ET).
 - Por “convenio colectivo de sector, o en su defecto acuerdo de empresa”, se puede establecer el procedimiento para solicitar la conversión de los trabajadores fijos-discontinuos en fijos (art. 16.7 ET).

D) La gestión y reducción de la temporalidad como contenido negociador.

- I) Contrato de trabajo de duración determinada (art. 15.8 ET):
 - “Planes de reducción de la temporalidad”
 - Además – podrían integrar los planes anteriores -:
 - criterios legales para la adecuación del volumen de la contratación de carácter temporal en relación con el total de la plantilla de la empresa;
 - porcentajes máximos de temporalidad y consecuencias de los incumplimientos en esta materia;
 - criterios de preferencia entre la personas con contratos temporales o de duración determinada.
- II) Contratos formativos (art. 11.6 ET): podrá la negociación colectiva establecer compromisos de conversión de los contratos formativos en contratos por tiempo indefinido.
- III) Contrato de trabajo fijo-discontinuo (art. 16.5 ET): los “convenios colectivos de ámbito sectorial” pueden establecer una bolsa sectorial de empleo en la que se integren las personas fijas-discontinuas durante los periodos de inactividad, para favorecer su contratación y su formación continua.



CONCLUSIÓN

- 
1. El reforzamiento de la imperatividad de la ley en materia de contratación en 2021 ha implicado un cierto replanteamiento de los espacios de la negociación colectiva, y de su función.
 2. La reforma laboral de 2021 ha incidido sobre la demanda de empleo (situación de los trabajadores), pero no sobre la oferta (empleadores). Se requeriría una mejora de la productividad española para combatir mejor la alta rotación laboral (Santos Ruesga).
 3. Mientras, el reto a medio plazo tal vez sea cómo conectar, en forma integrada, los “planes de reducción de la temporalidad” (art. 15.8 ET), con los “compromisos de conversión de los contratos formativos en contratos por tiempo indefinido” (art. 11.6 ET), y la constitución de “bolsas sectoriales de empleo” de trabajadores fijos-discontinuos.