

SPAGNA E ITALIA

Constitución y la Ley del Trabajo

di Luis Enrique Nores Torres*

SOMMARIO: 1. Introducción. 2. Primera perspectiva: el ingreso en la empresa y la contratación temporal. 3. Los contratos temporales “estructurales”. 3.1. El contrato de obra o servicio. 3.2. El contrato eventual por circunstancias de la producción. 3.3. El contrato de interinidad. 4. La contratación temporal como política de empleo. 5. Los contratos formativos. 5.1. El contrato para la formación. 5.2. El contrato en prácticas. 6. Segunda perspectiva: la extinción del contrato.

1. Introducción

La Constitución española (CE) clasifica los derechos fundamentales en tres grandes grupos diversos: derechos fundamentales y libertades públicas; derechos y deberes de los ciudadanos; principios rectores de la política socio-económica. La pertenencia de un determinado derecho a un grupo u otro tiene importante consecuencias ulteriores en relación no sólo con su eficacia sino también en cuanto a su protección. Así se puede deducir de lo establecido en el art. 53 CE.

En este sentido, los derechos fundamentales y libertades públicas - es decir, aquellos comprendidos entre los arts. 14 y 29 CE - se caracterizan por tener una eficacia directa, es decir, no requieren de un desarrollo normativo para resultar aplicables; ahora bien, si se efectúa tal desarrollo, deberá efectuarse mediante una Ley Orgánica; por otra parte, gozan de una

tutela constitucional máxima (recurso de inconstitucionalidad; cuestión de inconstitucionalidad; recurso de amparo); por lo demás, su tutela ante la jurisdicción ordinaria debe efectuarse mediante un procedimiento que garantice los principios de preferencia y sumariedad.

Por lo que respecta los derechos y deberes de los ciudadanos, estos aparecen en los artículos 30 al 38 CE. También, en este caso, estamos ante derechos que cuentan con una eficacia directa -es decir, al igual que los derechos fundamentales, no necesitan de un desarrollo normativo para poder ser invocados, ahora bien, si se efectúa, en este caso no resulta precisa una ley orgánica, basta una ley ordinaria. La protección constitucional de estos derechos resulta un tanto inferior, pues su violación no legitima la interposición de un recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional ni la tutela ordinaria se funda en los principios de preferencia y sumariedad.

En tercer lugar, los principios rectores de la política socio-económica se encuentran recogidos en los arts. 39 a 52. Estos principios se caracterizan por carecer de una eficacia directa: es decir, para que resulten aplicables necesitan de una intervención normativa; mientras tanto, como señala el art. 53 CE, informan la legislación positiva, la práctica judicial y la actuación de los poderes públicos, pero sólo podrán ser alegados ante la Jurisdicción ordinaria de acuerdo con lo que dispongan las Leyes que los desarrollen.

Las tres categorías de derechos mencionadas incluyen referencias al derecho del trabajo o, en otras palabras, tienen un contenido relacionado con el derecho del trabajo bastante amplio.

* Relación de la Conferencia Intenacional sobre: “Spagna e Italia: Constitución y la Ley del Trabajo” celebrado 19 de mayo 2011 en el Aula de la Universidad de Bari Aldo Moro.

Así, en el caso de los derechos fundamentales, deben mencionarse los arts. 28 (libertad sindical y derecho de huelga) y 25 (trabajo de los penados). Por otra parte, sin ser específicamente laborales, pero con una repercusión o incidencia notable en el mundo laboral cabe destacar los arts. 14 (principio de igualdad y no discriminación), 15 (derecho a la vida y a la integridad física o psíquica), 16 (libertad ideológica y religiosa), 18 (honor, intimidad...), 19 (libertad de movimiento y circulación), 20 (información, opiniones, etc.), 22 (asociación), 24 (tutela judicial efectiva) ...

Entre los derechos y los deberes de los ciudadanos con contenido laboral deben mencionarse los arts. 35 (deber de trabajar y derecho al trabajo; libre elección de profesión u oficio; retribución justa; igualdad en el trabajo; mandato al legislador para que regule un Estatuto de los Trabajadores), 37.1 (negociación colectiva) o el 38 (libertad de empresa).

Por último, en el terreno de los principios, debe subrayarse el art. 40 (formación profesional; seguridad en el puesto de trabajo; vacaciones retribuidas, límites al tiempo de trabajo; descanso semanal; etc.), el art. 41 (seguridad social) y los arts. 43, 49 e 50 (tutela de la salud, de los salude, de las personas con discapacidad y de los ancianos).

Entre todos estos derechos, por lo que ahora interesa, debemos detenernos en el art. 35 CE (deber de trabajar y derecho a la ocupación). El reconocimiento de este derecho, claramente inspirado en el art. 35 Constitución Italiana (1948), en el art. 12 de la Constitución alemana (1949), en el art. 22 de la griega (1975), o en el art. 51 de la portuguesa (1976), es más importante de lo que parece.

En este sentido, el derecho a la ocupación implica el deber de los poderes públicos de promover su realización efectiva. Así lo ha indicado nuestro Tribunal Constitucional: *“el derecho al trabajo no se agota en la libertad de trabajar, supone también el derecho a un puesto de trabajo y como tal presenta un doble aspecto: individual y colectivo, ambos reconocidos en el artículo 35.1 y 40.1 de nuestra*

Constitución, respectivamente. En su aspecto individual, 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 y estabilidad en el empleo, es decir, a no ser despedido si no existe una causa justa” (STC 22/1981, 2 junio; también, STC 109/2003).

En este contenido plural, se encuentra el principio a la estabilidad en el puesto de trabajo, algo que tienen consecuencias de gran relevancia en distintos planos o perspectivas de la ulterior regulación de la relación laboral: por un lado, en el relacionado con el ingreso en la empresa, con la contratación; por otro, con el relativo a la extinción.

2. Primera perspectiva: el ingreso en la empresa y la contratación temporal

Desde la primera perspectiva, el principio de estabilidad en el empleo, forjado durante la evolución del Derecho del Trabajo y reconocido implícitamente en la CE, tuvo como traducción una clara preferencia del ordenamiento jurídico hacia la contratación por tiempo indefinido, así como una manifestación de disfavor hacia los contratos temporales¹. Este era el punto de partida tomado por el art. 15 ET en el texto de 1980 cuando señalaba que el contrato se presumía por tiempo indefinido y establecía límites para la fijación de un término final.

El señalado principio ha sufrido una erosión continua disfrazada bajo el pretexto de la búsqueda de flexibilidad o del mantenimiento del empleo a lo largo de los últimos 30 años; primero, a la sombra del discurso del derecho de la emergencia; después, buscando la cobertura del relativo a la necesidad de mejorar la competitividad en un mercado globalizado; recientemente, aparece de nuevo el discurso de la

¹ En este punto, CASA BAAMONDE, M^a. E.; VALDÉS DAL-RÉ, F. (1989), Diversidad y precariedad de la contratación laboral en España, *Relaciones Laborales-I*, p. 242.

flexibilidad pero ahora vinculado a la crisis económica de los mercados. El resultado final en esta evolución es la existencia en España de una tasa de temporalidad muy alta (superior al 30% durante muchos años, en el 2009 se situaba en el 25.4%), un resultado que hace dudar sobre la vigencia de la estabilidad propugnada por el texto constitucional.

Esta tendencia hacia la temporalidad ha tratado de pararse en épocas más recientes, si bien todavía es posible detectar algunos indicios de la misma en determinadas reformas legislativas acaecidas en los últimos tiempos. Todo ello permite constatar la existencia de una tensión permanente entre la temporalidad-precariedad y la estabilidad. En efecto, desde la aprobación del texto estatutario en 1980, la contratación temporal ha sido reformada en múltiples ocasiones: 1984, 1992, 1993-1994, 1997, 2001, 2006 y 2010².

En todo caso, las líneas básicas de la disciplina del contrato de trabajo temporal en España, a pesar de todo este conjunto de reformas, han permanecido bastante estables a lo largo de los últimos 30 años. En efecto, las reformas han determinado tanto una ampliación como una reducción de los supuestos en que se permite el recurso a la contratación temporal; ahora bien, en todo caso, las líneas fundamentales son siempre las mismas: entre nosotros, tanto en el 80 como hoy en día, existen tres grandes familias de contratos temporales³:

En primer lugar, se encuentran los contratos temporales vinculados a la existencia de ciertas causas o razones de

tipo temporal, que determinan una necesidad igualmente temporal de mano de obra igualmente y, en consecuencia, justifican el recurso a la contratación de este tipo -son los llamados contratos temporales causales o estructurales.

En segundo lugar, existen unos contratos temporales vinculados a la política de empleo: el gobierno permite la realización de un contrato temporal a determinados sujetos con el objetivo de favorecer su inserción en el mercado de trabajo; en la actualidad, la relevancia práctica de esta modalidad resulta casi marginal, en contraste con la importancia que tuvo en el pasado.

En tercer lugar, debe aludirse a los contratos formativos, pues también estos vienen caracterizados por la imposición de un término en su duración.

3. Los contratos temporales “estructurales”

En efecto, en primer lugar, se encuentran los contratos temporales admitidos por la ley debido a la existencia de una necesidad temporal de mano de obra, motivo que justifica la fijación de un término final al contrato de trabajo. Los supuestos reconocidos por la normativa vigente - art. 15 ET y RD 2720/1998, de 20 de diciembre, por el que se aprueba el reglamento de desarrollo de dicho precepto- son actualmente tres: de entrada, la ejecución de una obra o servicio determinado - es el denominado contrato de obra o servicio; por otra parte, la necesidad de hacer frente a las exigencias derivadas de las circunstancias del mercado, la acumulación de tareas o el exceso de pedidos - el denominado contrato eventual-; finalmente, la sustitución de trabajadores ausentes con derecho a reserva del puesto de trabajo - el llamado contrato de interinidad.

3.1. El contrato de obra o servicio

a) El objeto de este contrato es la realización de una obra o servicio que tenga

² Sobre este proceso, vid. NORES TORRES, L.E. (2007), *I contratti di lavoro a tempo determinato in Spagna, Italian Labour law e-journal*, vol. IX, n. 1 (<http://www.labourlawjournal.it>).

³ En general, para el análisis de las diferentes fórmulas de contratación existentes en el ordenamiento jurídico español pueden consultarse SALA FRANCO, T.; PÉREZ INFANTE, J. I.; LÓPEZ TERRADA, E. (2009), *Las modalidades de contratación laboral*, Tirant lo Blanch, Valencia; GOERLICH PESET, J. M^a - Coord. - (2010), *Contratación laboral y tipos de contrato: criterios jurisprudenciales*, Lex Nova, Valladolid.

autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya duración, aunque limitada en el tiempo, sea de carácter indeterminado. Así pues, los elementos que permiten caracterizar el supuesto de hecho son dos:

Por un lado, la obra o servicio que debe tener autonomía y sustantividad en la actividad desarrollada por la empresa. Al respecto, los convenios colectivos podrían identificar las actividades y labores que, teniendo sustantividad, puedan ser cubiertos con contratos de este tipo.

Por otro lado, la duración de la obra -y, en consecuencia, del contrato- es indeterminada: se sabe que la duración es limitada, pero se desconoce la fecha exacta de finalización.

Este contrato se ha empleado mucho en el sector de la construcción, si bien podría tener otros objetos diversos; la jurisprudencia admite, incluso, el recurso a lo mismo para hacer frente a las necesidades derivadas de la suscripción de una contrata, lo que constituye la perversión máxima de la figura.

b) La **duración** del contrato será la necesaria para la realización de la obra o del servicio; incluso se puede pactar para elaboraciones en fases sucesivas de cada unidad de obra, donde el cumplimiento de cada unidad de obra permite extinguir los contratos vinculados a dicha unidad. La reforma operada en el año 2010 ha limitado la duración máxima del contrato a tres años (ampliables a cuatro por convenio colectivo); superada esa duración máxima el contrato se convierte en indefinido.

c) La **forma** escrita del contrato es obligatoria; resulta necesario identificar de forma clara el carácter a tiempo indeterminado de la contratación, así como la obra o servicio que justifican la misma.

d) La **extinción** del contrato de trabajo se produce con el cumplimiento de la obra o del servicio, previa denuncia de una de las partes.

La denuncia debe efectuarse con una antelación mínima de quince días si el contrato ha tenido una duración superior al año; el incumplimiento empresarial del preaviso produce como consecuencia la

obligación de compensar los días de preaviso incumplidos.

La extinción de la relación laboral por llegada del término final determinaba el derecho del trabajador a percibir una indemnización de ocho días de salario; esta indemnización se ha elevado hasta doce días con la reforma del año 2010, si bien se trata de una medida que irá entrando en vigor de manera progresiva (elevándose un día de indemnización cada año para los contratos que se suscriban a partir del mismo).

e) El contrato de obra o servicio puede **convertirse en contrato indefinido** por varias razones.

En primer lugar, por incumplimiento de la forma escrita, falta de identificación precisa de la obra o del servicio en el contrato, incumplimiento del alta en la Seguridad Social o, finalmente, por llegada del término final sin denuncia unida a la continuidad en los servicios. En cualquiera de estos casos, el contrato se considera a tiempo indeterminado, salvo prueba en contrario de la naturaleza temporal de los servicios (es decir, se trata de una presunción *iuris tantum*).

En segundo lugar, el contrato se considera también por tiempo indefinido cuando se haya incurrido en fraude de ley; en estos casos, la presunción es *iuris et de iure*, es decir, no cabe prueba en contrario.

En tercer lugar, tras la reforma introducida en el año 2006, los trabajadores que durante un período de 30 meses hayan tenido dos o más contratos temporales, con una duración superior a 24 meses, en el mismo puesto de trabajo y en la misma empresa o grupo de empresas, también se convierten en trabajadores por tiempo indefinido. El efecto se produce con independencia de que los contratos sean del mismo tipo o no - en realidad, quedan excluidos los contratos de relevo, los formativos, los de interinidad -, sean con o sin solución de continuidad y los trabajadores hayan estado vinculados con la empresa de forma directa o a través de una empresa de trabajo temporal.

Finalmente, tras la reforma de 2010, la superación de la duración máxima (tres o

cuatro años si así lo prevé el convenio colectivo) implica la consecución del carácter indefinido en la relación.

3.2. *El contrato eventual por circunstancias de la producción*

a) El **objeto** de este contrato se dirige a facilitar que las empresas puedan hacer frente a un eventual aumento en su carga de actividad derivado de circunstancias del mercado, la acumulación de tareas o el exceso de pedidos, incluso, tratándose de su actividad normal.

La negociación colectiva puede identificar las actividades que justifican estas contrataciones, así como introducir límites en el número de contratos de este tipo que las empresa pueden concertar.

b) El contrato eventual tiene una duración máxima de seis meses en un período de doce meses.

Los convenios colectivos - inicialmente, los sectoriales de ámbito estatal, pero subsidiariamente, también los de ámbito inferior - pueden modificar tanto la duración máxima como el período de referencia, dentro de ciertos límites: el período de referencia no será superior a dieciocho meses y la duración máxima no podrá exceder de tres cuartas partes del período de referencia, sin que en ningún caso sobrepase los doce meses.

Si se pacta una duración inferior a la fijada por la ley o por el convenio colectivo, cabe concertar una prórroga - sólo una -, si bien en ningún caso será posible rebasar la duración máxima (es decir, la suma de la duración inicial y de la prorrogada no puede exceder del máximo).

c) La **forma** del contrato será necesariamente escrita, siempre que el contrato tenga una duración superior a cuatro semanas o sea a tiempo parcial; por otra parte, es necesario identificar de forma clara la causa o circunstancia que justifica la contratación, así como la duración y las tareas a desarrollar.

d) La **extinción** del contrato se produce con la llegada del término pactado, pero resulta necesaria la denuncia de una de las partes. Por otra parte, determinaba el

derecho del trabajador a percibir una indemnización de ocho días de salario; esta indemnización se ha elevado hasta doce días con la reforma del año 2010, si bien se trata de una medida que irá entrando en vigor de manera progresiva (elevándose un día de indemnización cada año para los contratos que se suscriban a partir del mismo).

e) El contrato eventual puede **convertirse en contrato indefinido** por varias razones.

En primer lugar, como sucede con el contrato de obra o servicio, el incumplimiento de la forma escrita, la falta de identificación precisa de la causa en el contrato o el incumplimiento del alta en la Seguridad Social determinan que el contrato se considere por tiempo indefinido, si bien se admite la prueba en contrario que justifique la naturaleza temporal del vínculo, es decir, se trata de un apresunción *iuris tantum*. Ahora bien, la llegada del término final sin denuncia unida a la continuidad en los servicios puede provocar dos efectos distintos: por un lado, la prórroga del contrato hasta su duración máxima; por otro, si ésta ya se hubiera alcanzado, el contrato se presumirá *iuris tantum* por tiempo indefinido - es decir, se admite prueba en contrario sobre la naturaleza temporal del vínculo.

En segundo lugar, como en el contrato de obra, el contrato se considera también por tiempo indefinido cuando se haya incurrido en fraude de ley; en estos casos, la presunción es *iuris et de iure*, es decir, no cabe prueba en contrario.

Finalmente, de nuevo como sucede con el contrato de obra, tras la reforma introducida en el año 2006, los trabajadores que durante un período de 30 meses hayan tenido dos o más contratos temporales, con una duración superior a 24 meses, en el mismo puesto de trabajo y en la misma empresa o grupo de empresas, también se convierten en trabajadores por tiempo indefinido.

El efecto se produce con independencia de que los contratos sean del mismo tipo o no -en realidad, quedan excluidos los contratos de relevo, los formativos, los de

interinidad-, sean con o sin solución de continuidad y los trabajadores hayan estado vinculados con la empresa de forma directa o a través de una empresa de trabajo temporal.

3.3. El contrato de interinidad

a) El **objeto** de este contrato no es único:

Por un lado, con carácter general, está previsto para la sustitución de trabajadores ausentes con derecho a la reserva del puesto de trabajo.

Por otro, también se puede emplear para la cobertura temporal de un puesto de trabajo en tanto dura el procedimiento de selección o promoción para su cobertura definitiva.

b) La **duración** del contrato en uno y otro supuesto:

En el primer caso, la duración del contrato coincide con la del tiempo durante el cual subsiste el derecho del trabajador ausente a la reserva del puesto de trabajo.

En el segundo, la duración del contrato coincide con la del tiempo durante el cual se desarrolla el procedimiento selectivo, sin que se pueda superar la barrera de tres meses, ni renovar el contrato por el mismo motivo en el caso de que se haya superado el plazo máximo.

c) La **forma** del contrato será siempre escrita con independencia de su duración, siendo necesario aludir de forma clara a su carácter temporal. Por otra parte, el contenido es diverso en función del tipo de causa determinante de la contratación:

En los supuestos de sustitución, resulta necesario identificar al trabajador sustituido, así como la causa de la sustitución.

En los supuestos de contratación vinculada a los procesos selectivos o de promoción, resulta preciso identificar el puesto de trabajo cuya ocupación definitiva tendrá lugar tras el proceso.

d) La **extinción** del contrato puede producirse, tras la denuncia de una de las partes, por diferentes motivos: el reingreso del trabajador sustituido o la contratación del trabajador cuya puesto se estaba

tratando de cubrir; la superación del período de reserva del puesto de trabajo; la extinción de la causa determinante del derecho de reserva; la superación del período máximo de selección o promoción.

La denuncia no se encuentra sujeta a un preaviso específico; por otra parte, la extinción del contrato no genera derecho a la percepción de indemnización alguna, a diferencia de lo que acontece con los contratos analizados anteriormente (obra o servicio y eventual).

e) El contrato de interinidad puede **convertirse en indefinido** por varias razones.

En primer lugar, el incumplimiento de la forma escrita, la falta de identificación precisa de la causa en el contrato o la falta de alta en la Seguridad Social, como sucede con el contrato de obra o con el eventual, determina que el contrato se considere por tiempo indefinido, si bien se admite la prueba en contrario que justifique la naturaleza temporal del vínculo, es decir, se trata de un apresuación *iuris tantum*.

Por otra parte, como en el caso de los contratos eventuales, la llegada del término final sin denuncia unida a la continuidad en los servicios puede provocar dos efectos distintos: por un lado, la prórroga del contrato hasta su duración máxima; por otro, si ésta ya se hubiera alcanzado, el contrato se presumirá *iuris tantum* por tiempo indefinido - es decir, se admite prueba en contrario sobre la naturaleza temporal del vínculo.

En segundo lugar, como sucede con el resto de contratos temporales, la contratación fraudulenta tiene como consecuencia que el contrato se presuma concertado por tiempo indefinido; nuevamente aquí nos encontramos ante una presunción *iuris et de iure*, ya que no se admite la prueba en contrario.

Por último, debe destacarse que, en este caso, no resulta aplicable la medida introducida en el año 2006 relativa a la conversión del contrato temporal en indefinido para los supuestos de contrataciones sucesivas.

4. La contratación temporal como política de empleo

El Estatuto de los Trabajadores originario de 1980 reconocía la posibilidad de recurrir a la contratación temporal como medida de fomento del empleo, si bien de manera limitada; con ello se trataba de facilitar que ciertos colectivos (parados de larga duración; mujeres en actividades subrepresentadas; jóvenes; personas con discapacidad, etc.) pudiesen incorporarse al mercado de trabajo.

Así las cosas, en un contexto de crisis y alta desocupación, en el año 1984 se aprobó el RD 1989/1984 donde se regulaba el contrato de fomento de la contratación temporal; ello permitía contratar por tiempo determinado prácticamente a cualquier trabajador que se encontrase buscando empleo. El contrato en cuestión fue muy utilizado durante los años ochenta, cuando precisamente se alcanza una cota de temporalidad verdaderamente elevada e insoportable.

Ello determinó que en un momento determinado -en la década siguiente- el legislador introdujera un giro copernicano en su política posterior; de hecho, en la actualidad, el Estatuto de los Trabajadores señala que el Gobierno, en ejecución de su política de empleo debe favorecer la contratación de carácter estable... y realmente lo hace: las ayudas públicas, con carácter general, se destinan hoy en día a favorecer la contratación indefinida; por otra parte, en 1997 apareció el llamado contrato "estable" (un contrato por tiempo indefinido, acreedor de ayudas económicas por parte del Estado, pero con un sistema indemnizatorio en los casos de despido objetivo declarado improcedente reducido). En todo caso, bien que de manera marginal, todavía hoy en día siguen existiendo contratos temporales vinculados a la política de empleo.

a) En efecto, por un lado, como heredero del contrato regulado por el derogado RD 1989/1984, está el contrato temporal para fomentar la contratación de personas con discapacidad; su contratación se incentiva mediante el ahorro de los

costes sociales en seguridad social -en todo caso, también se incentiva, siendo en tal caso las ayudas de cuantía superior.

b) Por otra parte, relacionado también con la política de empleo, se encuentra el contrato temporal que se puede concertar con los trabajadores contratados para sustituir a trabajadores que se jubilan anticipadamente o de modo parcial. Estas modalidades se regulan, la primera, por el RD 1194/1985, de 17 de julio y la segunda por el artículo 12.6 ET y el RD 1131/2002.

5. Los contratos formativos

Para finalizar esta exposición resumida del sistema contractual español, queda por mencionar los contratos formativos, pues también estos llevan consigo la nota de temporalidad. Estas figuras se regulan en el artículo 11 ET y en el RD 488/1998, de 27 de marzo. La categoría incluye dos variedades: por un lado el contrato de formación dirigido para aquellos sujetos que carecen de un título; por otro lado, el contrato en prácticas, dirigido a aquellos sujetos que sí cuentan con el mismo y, precisamente, deben adquirir los conocimientos prácticos relacionados con el mismo.

5.1. El contrato para la formación

El objeto de este contrato consiste en el intercambio de trabajo por remuneración y formación, tanto teórica como práctica, para desarrollar un oficio o un puesto de trabajo.

a) Los destinatarios son los jóvenes entre 16 y 21 años que no tengan un título para suscribir un contrato en prácticas para el mismo puesto. Los límites relativos a la edad conocen de ciertas excepciones. Asimismo, debe destacarse que la negociación colectiva puede limitar el número de contratos de este tipo que puedan concertarse por una empresa; si el convenio colectivo no establece previsiones

al respecto, se aplican los límites fijados en el artículo 7 del RD 488/1998.

b) La **duración** del contrato no puede ser inferior a seis meses, ni exceder de dos años, salvo que por convenio colectivo sectorial se hubiese fijado una duración superior sin que, en ningún caso, se puedan superar los tres años.

El contrato puede ser objeto de prórroga hasta en dos ocasiones, sin superar en ningún caso la duración máxima; así pues, las prórrogas sólo resultan factibles en el caso en que el contrato inicial se concierte por tiempo inferior al máximo permitido.

Tras el cumplimiento de la duración máxima, el trabajador no puede ser contratado bajo esta modalidad de nuevo por la misma empresa o por otra.

c) La **forma** escrita del contrato resulta obligatoria, debiéndose identificar claramente el perfil profesional o el nivel formativo objeto del aprendizaje, el tiempo destinado a la formación, su distribución horaria, la duración del contrato y, en definitiva, el nombre y la clasificación profesional de la persona que ejerce de tutor.

d) Los aspectos más relevantes del **contenido** del contrato son los relacionados con la jornada y la retribución.

Por un lado, resulta necesario que un mínimo del 15 % de la jornada prevista en el convenio colectivo se destine a la formación teórica y el resto al trabajo efectivo.

Por otro lado, la retribución viene referida al tiempo de trabajo (no al tiempo de formación) y será la fijada en el convenio colectivo, sin que pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo desarrollado.

e) La **extinción** tendrá lugar cuando se cumpla el término final, previa denuncia de una de las partes; si el contrato no se denuncia al alcanzar el término, se considerará concertado - es decir, presunción *iuris tantum*.

El trabajador, en estos casos, no tiene derecho a la prestación por desempleo; en consecuencia, la contribución a la

Seguridad Social es inferior a la de un contrato de trabajo ordinario.

5.2. El contrato en prácticas

Este contrato tiene por objeto el desarrollo de un trabajo retribuido que permita realizar las prácticas profesionales adecuadas al nivel de estudios de quien ha obtenido un determinado título académico o profesional. La negociación colectiva puede identificar los puestos de trabajo, grupos, niveles o categorías profesionales objeto de este contrato. La contratación mediante esta fórmula para desarrollar servicios en un puesto de trabajo ya ocupado en el pasado se considera fraudolenta; la misma consideración merece los casos en que el título no guarda relación con la actividad desarrollada.

a) La posibilidad de suscribir un contrato de este tipo exige, en primer lugar, que el trabajador cuente con un título universitario, o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos reconocidos por los poderes públicos para el ejercicio de una profesión; por otra parte, el contrato debe suscribirse antes de que transcurran cinco años desde la finalización de los estudios - siete años en el caso de personas con discapacidad. El incumplimiento de estos requisitos provoca que el contrato se reputa ordinario y concertado por tiempo indefinito.

b) La **duración** del contrato no puede ser inferior a seis meses ni superar los dos años; los convenios colectivos sectoriales, respetando estos márgenes, pueden modular la duración del contrato en respuesta a las características del sector o a las prácticas a desarrollar.

c) La **forma** escrita del contrato es obligatoria, debiéndose identificar el título, la duración y el puesto o puestos de trabajo que serán ocupados.

d) La **retribución** de estos trabajadores será la prevista en el convenio colectivo para los trabajadores en prácticas; si el convenio colectivo no previese nada al respecto, no podrá ser inferior al 60 o al 75 % durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del

salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

e) La extinción se somete a las mismas reglas que las previstas para el contrato para la formación.

6. Segunda perspectiva: la extinción del contrato

El principio de estabilidad en el empleo, consagrado implícitamente en el art. 35 CE, proyecta una clara influencia también en el régimen extintivo del contrato de trabajo; en este sentido, un despido libre, ad nutum, entre nosotros no resultaría posible, no sólo porque contravendría lo dispuesto en el texto constitucional, sino también porque vulneraría las previsiones del convenio n. 158 OIT que ha sido firmado por España. Pues bien, la segunda parte del debate sobre la crisis y la estabilidad es precisamente el relacionado con el coste del despido.

De entrada, resulta conveniente subrayar que en el ordenamiento español existe dos grandes familias de despidos:

Por un lado, está el despido disciplinario. Este despido se prevé para los casos en que el trabajador ha cometido un incumplimiento contractual, grave y culpable (las causas aparecen mencionadas a modo ejemplificativo en el art. 54 ET). El despido disciplinario debe efectuarse por escrito, explicitando las causas (los hechos) determinantes de la extinción, así como la fecha de efectos. Una vez producida la extinción, el trabajador cuenta con un plazo de caducidad de 20 días hábiles a contar a partir de la fecha de efectos para interponer demanda ante la jurisdicción social y el juez valorará si el despido es procedente, improcedente o nulo:

Si el despido se declara improcedente (sea porque hay un incumplimiento formal, sea porque no se demuestra la existencia de causa), como regla general, el empresario puede optar entre readmitir al trabajador o extinguir el contrato pagando una indemnización de 45 días de salario por año

de servicio con un máximo de 42 mensualidades; en cualquier caso, deberá abonar los salarios de tramitación (los que median entre la fecha del despido y la notificación de la sentencia).

Si el despido se declarase nulo (normalmente, en aquellos casos en que concurre una causa discriminatoria o ha habido una violación de un derecho fundamental), la readmisión resulta obligada y, además, se abonan los salarios de tramitación.

Por otra parte, junto al despido disciplinario, existe el despido por causas objetivas, es decir, por razones ajenas al comportamiento o a la conducta del trabajador; es más, de hecho, estos despidos se relacionan normalmente con motivos empresariales (causas económicas, técnicas, organizativas o de la producción); en este caso, las formalidades a seguir resultan un tanto más complejas si se trata de un despido individual o plural (así, por ejemplo, hay un preaviso de quince días, la obligación de poner a disposición del trabajador una indemnización de 20 días por año de servicio, etc.) y mucho más compleja si se trata de un despido colectivo (intervención administrativa y consultas con los representantes de los trabajadores); el control judicial es similar al del despido disciplinario.

Las últimas reformas en esta sede y, sobre todo, el debate al hilo de estas instituciones ha estado centrado en dos grandes cuestiones:

Ante todo, teniendo en cuenta que la falta de causa puede determinar el carácter injustificado del despido y, de manera derivada, el pago de una indemnización bastante elevada, se ha tratado de precisar el significado de las causas económicas, técnicas, organizativas y de la producción que pueden justificar el despido. En esta línea se mueve la reforma del año 2010, que asume una orientación flexible sobre el significado de estas causas, en línea con lo que venía interpretando el Tribunal Supremo, incluso, algo más.

Por otra parte, los requisitos formales en el despido objetivo han experimentado unas alteraciones de importancia: por un

lado, la reducción del período de preaviso (de treinta a quince días); por otro, las consecuencias derivadas del incumplimiento (hasta el año 2010, nulidad; actualmente, improcedencia).