

Contractes de Treball: La Llei i la Realitat

Sovint la realitat depassa les previsions legals i la Llei no sempre respon adequadament a les exigències i necessitats socials. I aquesta constatació es fa més que evident en el terreny de la contractació laboral. El tema controvertit dels contractes de treball es situa entre les exigències dels empresaris que demanen flexibilitat per contractar, i les reivindicacions dels treballadors que exigeixen l'estabilitat en el lloc de treball.

El principi de realitat és el que moltes vegades falla. Els contractes que formalment són correctes, quan analitzem la realitat objectiva, ens adonem que no es corresponen a la finalitat legal preestablerta. I com a mostra il·lustrativa dos exemples de casos reals:

1.- Una noia és llogada per una empresa amb un contracte per a la Formació. L'empresa es compromet a donar instrucció adequada a l'esmentada noia per a que adquireixi els coneixements necessaris de caixaera, estipulant-se en el mateix contracte unes hores diàries de formació. Com a contrapartida l'empresa gaudeix de diferents beneficis: paga un sou inferior a la contractada i té una reducció importantíssima de les quotes de la Seguretat Social. La noia, que tenia coneixements de caixaera, fa aquestes funcions sense cap limitació i sense rebre la consegüent instrucció pactada en el contracte.

2.- Un senyor comença a treballar en un taller mecànic amb un acord verbal. Quan porta treballant tres mesos, l'empresari li fa signar un contracte de treball de sis mesos, sense fer esment dels tres mesos ja treballats. I és quan signa el contracte quan s'el dona d'Alta a la Seguretat Social.

Sembla evident, que tant en un cas com en l'altre, els contractes de treball no s'atenen a la realitat. I tant és així que des d'un punt de vista jurídic els esmentats contractes no tenen cap validesa. De manera que, un cop finalitzat el plaç del contracte, el treballador/-ra pot reclamar contra la decisió de l'empresari de donar per finalitzada la relació laboral i exigir la seva reincorporació, amb caràcter indefinit, o la indemnització corresponent a un acomiadament injustificat. I cal dir que aquestes situacions són molt habituals en el nostre món si bé per manca de coneixements o informació són poques les reclamacions que arriben a plantejar-se davant els organismes pertinents.

Unes relacions socials justes comporten i impliquen el respecte als drets dels altres i el compliment de les nostres responsabilitats, respectant la Llei i la finalitat de la mateixa. La utilització de formes legals per obtenir resultats contraris a la finalitat de la pròpia Llei invalida clarament aquesta actuació i la fa inadmissible socialment i legalment.

En ordre a clarificar algunes idees sobre les relacions laborals, sense perjudici de posteriors comentaris, començaré parlant del contracte de treball. D'entrada hem de ser conscient de que aquest tipus de contracte no necessita de la forma escrita per a la seva validesa i existència.

Tal i com s'especifica en l'article 8 de l'Estatut dels Treballadors, el Contracte de Treball es podrà subscriure per escrit o de paraula, i es presumeix existent entre tot el qui presta un servei per compte d'un altre, i dintre de l'àmbit d'organització i direcció d'aquest, rebent a canvi una retribució o salari.

Si el contracte no és per escrit se sobreenten que la relació laboral és de caràcter indefinit. I és obligatori que figurin per escrit els contractes anomenats per temps determinat o que representin una alteració o novetat respecte al principi general del contracte indefinit. Així, el contracte per a la Formació, a temps parcials, per obra o servei determinat, de substitució, en pràctiques, de duració determinada... requereixen la forma escrita per a la seva validesa.

I cal fer avinent que el contracte laboral neix des del primer moment en què el treballador inicia la relació laboral. I des del primer dia ha de ser donat d'Alta a la Seguretat Social i han de figurar les condicions per escrit. I no serveix d'excusa al·legar que abans de subscriure el contracte es vol fer la corresponent prova.

La Llei ja preveu la possibilitat d'un període de prova -no superior a sis mesos per als tècnics titulats, ni de tres mesos per als altres treballadors, ni de quinze dies per als treballadors no qualificats -sempre que es fixi per escrit. Si no s'hi fa figurar per escrit el període de prova no es pot al·legar posteriorment.

Massa sovint es dona la circumstància de que l'empresari pacta un període de prova de forma verbal, sense ni tant sols donar d'Alta a la Seguretat Social al treballador. I aquesta situació, malgrat sigui acceptada pel treballador, és totalment il·legal i sense justificació objectiva ni moral. Tant és així que si l'empleat, un cop acomiadat, reclama té totes les de guanyar.

Seria massa extens comentar les característiques dels diferents contractes de treball en aquest article. Però em comprometo a fer-ho en altres números. El que cal tenir present és el principi de realitat: els contractes que limiten el dret a l'estabilitat en el lloc de treball han de respondre necessàriament a les circumstàncies i necessitats que la Llei preveu. No fer-ho així és promoció de la hipocresia social i la injustícia.

Ramon Llorente i Varela
Advocat