

INFORME SOBRE EL CONTROL DE CONTRACTACIÓ REALITZAT PER L'AVALOT JOVES DE LA UGT DE CATALUNYA AL 4rt TRIMESTRE DEL 2005

EL TREBALLADOR TÉ DRET A TENIR UN CONTRACTE PER ESCRIT?

- Sí, l'art. 8.2 de l'ET estableix que en tot cas hauran de constar per escrit els contractes de treball:
 - de pràctiques
 - de formació
 - a temps parcial
 - fix-discontinuu
 - de relleu
 - contractes de treball a domicili
 - obra i servei determinat
 - inserció
 - contractats a Espanya al servei d'empreses espanyoles a l'estranger.
 - Qualsevol contracte temporal superior a 4 setmanes.
- Si el contracte és de durada inferior a 4 setmanes, qualsevol de les parts podrà exigir que el contracte es formalitzi per escrit, fins i tot durant el transcurs de la relació laboral

QUINA CONSEQÜÈNCIA TÉ NO FER-HO PER ESCRIT?

El contracte es presumirà **celebrat per temps indefinit** i a **jornada completa**, llevat de prova en contrari que acrediti la seva naturalesa temporal.

EL TREBALLADOR TÉ DRET A CONÈIXER PER ESCRIT ELS ELEMENTS ESSENCIALS DE LA SEVA RELACIÓ CONTRACTUAL?

- Sí, l'art 8.5 ET estableix que quan la relació laboral sigui de durada superior quatre setmanes, l'empresari haurà **d'informar per escrit** al treballador, en els termes i terminis que s'estableixin reglamentàriament, sobre els **elements essencials del contracte** i les **principals condicions d'execució de la prestació laboral**, sempre que aquests elements i condicions **no figurin en el contracte de treball formalitzat per escrit**.

QUINS SÓN AQUESTS ELEMENTS ESSENCIALS DEL CONTRACTE QUE EL TREBALLADOR TÉ DRET A CONÈIXER EN FORMALITZAR LA SEVA RELACIÓ LABORAL?

RD 1659/1998, de 24 de juliol, pel qual es desenvolupa l'art.8.5 de l'Estatut dels treballadors en matèria d'informació al treballador sobre els elements essencials del contracte, estableix en el seu art 2 que l'empresari haurà d'informar el treballador per escrit sobre els elements essencials del contracte de treball i sobre les principals condicions d'execució de la prestació laboral.

Aquests elements essencials són:

- identitat de les parts del contracte de treball
- data de començament de la relació laboral i, si és temporal la relació, durada previsible.
- Domicili social de l'empresa, o bé el de l'empresari i el del centre de treball.
- Categoria o grup professional del lloc de treball, o descripció resumida però suficient per conèixer en què consisteix la tasca a desenvolupar.
- Quantitat del salari base inicial i dels complements salarials, i periodicitat de pagament.
- Durada i distribució de la jornada ordinària
- Durada de les vacances
- Termini de preavís per al treballador i per l'empresari en cas de voluntat d'extinció de contracte.
- Conveni col·lectiu aplicable a la relació laboral, **precisant les dades concretes que permetin la seva identificació.**

POT OBVIAR-SE LA REFERÈNCIA DIRECTE A ALGUN D'AQUESTS CONCEPTES?

Només la **identificació del salari, la jornada, les vacances i els terminis de preavís podran donar-se** per complides **si se substitueix per una referència** en el contracte a **disposicions reglamentàries o als convenis col·lectius** d'aplicació que regulin aquests conceptes, però en tot cas haurà de ser una referència precisa i concreta que permeti el treballador l'accés a aquest informació.

Per tant, els casos en què no figuri, per exemple, el sou, i tampoc figuri el conveni aplicable, estarien fora de la llei per no permetre al treballador accedir, ni per via directa ni indirecta, a aquesta informació essencial.

COM SE SAP SI S'HAN CELEBRAT CONTRACTES TEMPORALS EN FRAU DE LLEI?

Per la pràctica diària, observant quina és la naturalesa real de les tasques que fa el treballador i quines són les que haurien de ser atenent al tipus contractual escollit per l'empresari a l'hora de fer-li el contracte. Com que això sovint pot passar desapercebut pel treballador i per la pròpia representació sindical (si n'hi ha), un primer indicatiu clar de frau és **si la modalitat que figura en el contracte no concorda amb la que s'especifica en el propi contracte**, és a dir, que no respon al fonament que marquen els art. 11 i 15 per a aquell tipus de contracte. També pot ser un indicatiu clar de voluntat fraudulenta **si no es fa constar cap causa que motivi el contracte**.

Finalment, cal tenir en compte que **no val qualsevol tipus d'identificació de la causa. El RD 2720/1998, de 18 de desembre, pel qual es desenvolupa l'art.15 de l'ET en matèria de contractes de durada determinada, estableix condicionants mínims per donar per suficientment descrita una causa:**

- **El contracte d'obra i servei** determinat haurà **d'especificar i identificar suficientment, amb precisió i claredat, l'obra o servei que constitueix el seu objecte**. A més, si el conveni col·lectiu aplicable concreta molt quina és aquesta substantivat pròpia, el contracte haurà d'adequar a les prescripcions del conveni a l'hora de descriure la causa. La durada del contracte serà la del temps exigint per a la realització de l'obra o servei determinat, i no qualsevol altra.
- **El contracte eventual per circumstàncies de la producció ha d'identificar amb precisió i claredat la causa o circumstància que el justifiqui i determinar-ne la durada** que, de no modificar-se per conveni, serà com a màxim de sis mesos dins d'un període de 12.
- **El contracte d'interinitat** haurà d'identificar el treballador substituït i la causa de la substitució, indicant si el lloc de treball a desenvolupar serà el del treballador substituït o el d'un altre treballador de l'empresa que passi a desenvolupar el seu lloc. Si estem en el segon cas, el contracte haurà d'identificar el lloc de treball la cobertura definitiva del qual es produirà després del procés de selecció externa o promoció interna. La durada d'aquest contracte serà en tot cas la del temps que duri l'absència del treballador substituït amb dret a la reserva de treball.

QUINA ÉS LA CONSEQÜÈNCIA DE LA NO CONCORDÀNCIA ENTRE EL CONTRACTE TEMPORAL FORMALITZAT I LA CAUSA REAL QUE MOTIVA UN LLOC DE TREBALL DETERMINAT?

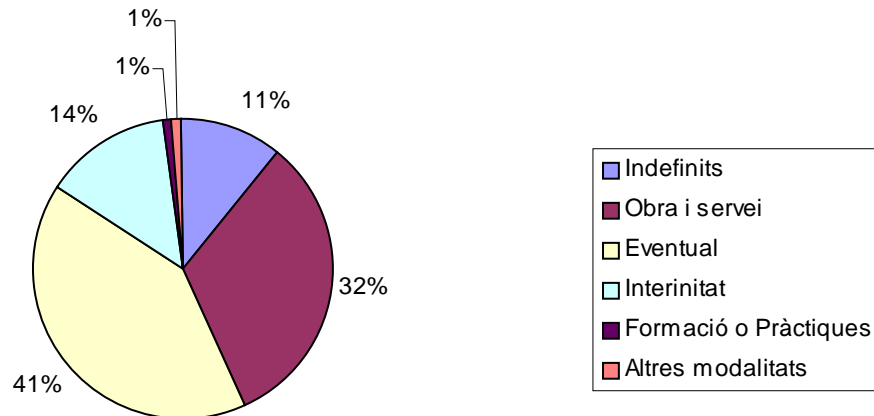
Es considera que s'incorre en un supòsit de **frau de llei** i, per tant, els contractes es presumiran celebrats per **temps indefinit**

DADES RELLEVANTS DEL ANÁLISIS QUE HA REALITZAT L'AVALOT

S'han analitzat **1500 contractes** a tota Catalunya, dels que s'extreu les següents dades:

En relació a les modalitats contractuals que s'han trobat constatem el greu problema de temporalitat que pateix el nostre país, **el 89% dels contractes analitzats de manera aleatòria són de modalitat temporal**. També és important constatar que d'aquests contractes en modalitats temporals, predominen els d'obra i servei i els eventuals. Però en canvi **els contractes en practiques i els de formació gairebé mai és realitzen** quan podrien contribuir a regularitzar relacions laborals existents però ocultes com són les de becaris o altres joves sense contracte.

Tipus de contractes



En relació als contractes temporals també és interessant conèixer que la **durada mitjana d'aquest és de 3 mesos**.

Però per l'**AVALOT Joves de la UGT de Catalunya** el que és més preocupant és el nivell de irregularitats i de frau que és dona en aquestes modalitats contractuals. Considerem injustificable que **el 18% dels contractes temporals no especifiquin la seva causalitat** deixant en blanc aquest apartat al contracte. Fet que ens mostra que **aquests contractes son en frau de llei i que existeix mala fe contractual**.

A part d'aquest element, també denunciem les irregularitats i la mala fe informativa dels empresaris al no senyalar aspectes legalment necessaris en un contracte, com són el sou:

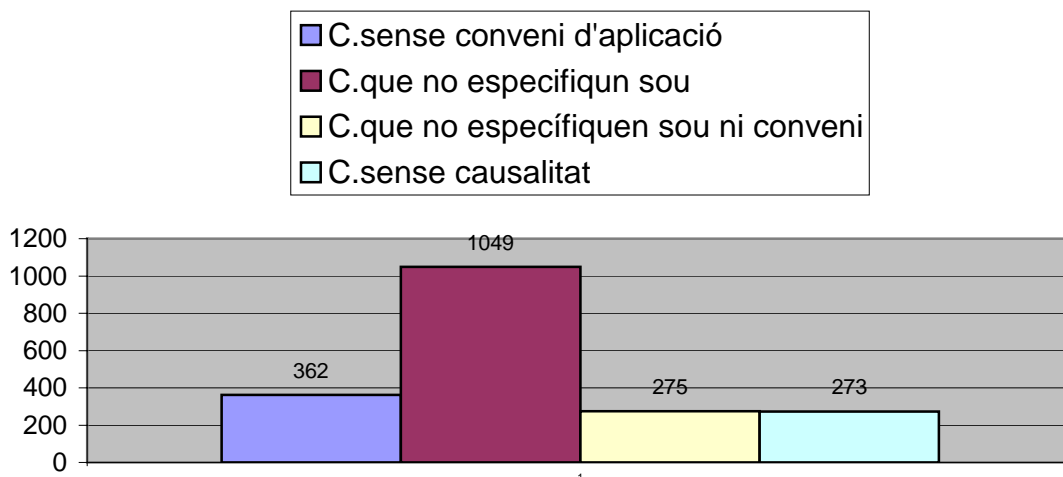
El Salari del treballador/a en un 70% dels contractes analitzats no està especificat.

El conveni col·lectiu d'aplicació en un 24% dels contractes.

També ens trobem que hi ha contractes que a la vegada no senyala ni sou ni conveni col·lectiu d'aplicació, aquest cas es dona en un 18%

Això, ens mostra la voluntat conscient de cert empresariat d'aprofitar la desídia de l'administració en el control jurídic de la contractació i la noció retrograda de que quan menys informat el treballador/a millor.

Modalitats d'irregularitats en la contractació



La mostra analitzada de contractes és dividida en els següents sectors

- Serveis 31%
- Construcció 12%
- Hosteleria 10%
- Comerç 7%
- Metall 5%
- Altres 35%

Aquesta realitat ens obliga a l'**AVALOT Joves de la UGT de Catalunya** ha denunciar;

- **La mala fe contractual de cert empresariat que realitzen contractes en frau de llei amb plena consciència d'aquest fet.**

- La desídia per part de l'administració en el control de legalitat dels contractes.

Per aquest motiu proposem;

- L'augment de recursos de l'administració destinats a les OTG's amb la voluntat de tenir personal que és dediquin al control legal de la contractació. De la mateixa manera que s'exigeix rigorositat formal i legal als convenis col·lectius s'ha de demanar als contractes laborals.

A la vegada fem una crida als treballadors i treballadores a revisar els seus contractes laborals amb la voluntat de detectar els fraus de llei que és donen en els contractes. Ja que si un contracte té frau de llei és pot convertir en un contracte indefinit.