

Formación e Orientación Laboral: Contrato de substitución. Análise xurisprudencial e aportacións o marco laboral

Autor: Turnes Mejuto, Ricardo (Hist. Moderna // Biblioteconomía-Arquivística e Documentación. Master e Prl. Orientación Laboral, Prof. ACT. Sº de Emprego UGT Compostela-Barbanza).

Público: Ciclo admom e Empresas. Bach. **Materia:** Fol, Economía, Hist,. **Idioma:** Gallego.

Título: Formación e Orientación Laboral: Contrato de substitución. Análise xurisprudencial e aportacións o marco laboral.

Resumen

O contrato de substitución chámase “contrato de substitución ou remuda” porque evita a substitución drástica dun traballador por Otro. Vén ser unha substitución progresiva. En moitas empresas isto é importante, porque o traballador que se xubila leva consigo todos vos coñecementos sobre o posto de traballo e deste xeito pódese ir transmitindo ao novo traballador. A lei limitar a marcar as pautas dos requisitos que deberá ter o contrato de substitución, pero na práctica son frecuentes estes acordos internos na empresa para coordinar o traballo dun e outro.

Palabras clave: Palabras clave: Contratación, xubilación parcial, contrato de substitución, retribución, formación e orientación laboral, Estatuto dos Traballadores, Convenios Colectivos, axentes sociais.

Title: Training and Labor Orientation: Replacement contract. Jurisprudential analysis and contributions to the work framework.

Abstract

The substitution contract is called a "replacement or removal contract" because it avoids the drastic replacement of one worker by another. It comes to be a progressive replacement. In many companies this is important, because the retiring worker carries with them all the knowledge about the job and in this way you can be conveyed to the new worker. The law is limited to setting the guidelines for the requirements that the replacement contract must have, but in practice these internal agreements are frequent in the company to coordinate the work of one and the other.

Keywords: Contracts, partial renewal, respite contract, compensation, training and career guidance, Statute of two Workers, Collective Agreements, social partners.

Recibido 2018-01-15; Aceptado 2018-01-19; Publicado 2018-02-25; Código PD: 092044

CALES SON OS REQUISITOS DO CONTRATO DE SUBSTITUCIÓN?

As condicións do contrato de substitución do novo traballador están regulados non Estatuto dos Traballadores (art. 12.6 e 12.7) e non Real Decreto-Lei 5/2013 e moitos Convenios Colectivos desenvolven medidas para impulsar este tipo de contratos.

Tradicionalmente existiron **empresas** que viñeron seguindo a práctica de acumular as xornadas de **os traballadores** que accedían á situación de **xubilación parcial** no primeiro ano ou primeiros meses de vixencia da mesma. Deste xeito, os xubilados parciais concentran a prestación dos seus servizos durante o primeiro ano do **contrato**, desvinculándose da actividade produtiva da empresa durante o resto da súa relación **laboral** até a data da súa xubilación total, aínda que durante ese tempo manteñen a retribución e alta e cotización na **Seguridade Social**.

Os órganos xestores da Seguridade Social, a Inspección de Traballo e os Tribunais viñeron interpretando esta práctica como constitutiva dunha **fraude de lei** por parte das empresas dado que, *de facto*, iso supón a extinción do **vínculo laboral** co traballador e, por tanto, estaríamos realmente ante o suposto da anticipación da **xubilación**, coa consecuente incidencia na **pensión**, isto é, a necesaria aplicación dos coeficientes reductores segundo a idade de verdadeiro cesamento na actividade laboral.

A regulación legal da figura da **xubilación parcial** non dá resposta a esta situación, pois a única previsión normativa respecto diso atopámola na Exposición de Motivos do Real Decreto 1131/2002, de 31 de Outubro, polo que se regula a Seguridade Social dos traballadores a tempo parcial así como a xubilación parcial, que alude á posibilidade de que

empresa e traballador poidan acordar que as horas anuais do contrato de xubilación parcial realícense de forma concentrada en determinados períodos de cada ano; é dicir, a norma admite expresamente a **acumulación anual da xornada**, pero non di nada acerca da **acumulación interanual**.

Até agora había só algún pronunciamento xudicial moi illado que, partindo da análise da incidencia desta práctica na validez do **contrato de substitución** á hora da súa extinción, contradecía o criterio maioritario sostendo a validez da acumulación interanual da xornada do xubilado parcial.

O Tribunal Supremo parece resolver esta cuestión na súa Sentenza de 19 de xaneiro de 2015, na que analiza a validez da extinción dun **contrato de substitución** nun suposto no que o traballador relevado concentrou ou a súa xornada reducida do 15% no nove meses seguintes á celebración do contrato de substitución e a **xubilación parcial**, sen prestar servizos despois diso pero manténdose en alta na empresa, a cal continuou cotizando por el até a data da **súa xubilación total**.

A resposta do Tribunal Supremo neste caso (confirmando o criterio sostido polo Tribunal Superior de Xustiza de Cataluña en sentenza de 3 de Outubro de 2013) é a validez da **extinción do contrato de substitución** unha vez alcanzada polo relevado a **idade de xubilación** ordinaria; e iso por canto considera que o contrato de substitución debe axustarse ao cumprimento dos seus propios requisitos formais e materiais, polo que, cumpridos estes, a extinción do mesmo chegada a data da súa vencimento debe cualificarse como unha válida extinción do **contrato temporal**.

E a iso engade, respecto da existencia ou non de fraude no contrato de xubilación parcial cando a prestación de servizos concéntrase nun determinado lapso de tempo, aínda que certamente non é o núcleo do debate, que, aínda que se trata dunha situación anómala, non é fraudulenta. Para alcanzar tal convicción o Tribunal Supremo parte do concepto propio de **“xubilación”**, segundo o cal consiste *nunha situación de necesidade xerada pola ausencia de rendas salariais determinada polo cesamento no traballo por mor da idade e acompañada do cesamento nas cotizacións*.

Pois ben, o Alto Tribunal conclúe no caso debatido que non pode entenderse que exista unha xubilación anticipada do traballador relevado porque *continúa o percibo da retribución*, o traballador relevado *ha persistido en alta na Seguridade Social* e mantívose *o ingreso das correspondentes cotizacións durante o período que media entre a xubilación parcial e a idade ordinaria de xubilación*.

A resolución é relevante porque, a pesar de que tiña por obxecto analizar a validez e posterior cesamento do contrato do traballador relevista, descarta a existencia dunha **fraude de lei** derivado da práctica da acumulación interanual da xornada do xubilado parcial, aínda que cualifica esta práctica como un “suposto anómalo”.

A fin de posibilitar a mobilidade voluntaria non traballo a tempo parcial, o empresario deberá informar aos traballadores da empresa sobre a existencia de postos de traballo vacantes, de maneira que aqueles poidan formular solicitudes de conversión voluntaria dun traballo a tempo completo nun traballo a tempo parcial e viceversa, ou para o incremento do tempo de traballo dos traballadores a tempo parcial, todo iso de conformidade cos procedementos que se establezan en convenio colectivo. Con carácter xeral, as solicitudes a que se refire o parágrafo anterior deberán ser tomadas en consideración, na medida do posible, polo empresario. A denegación da solicitude deberá ser notificada polo empresario ao traballador por escrito e de maneira motivada.

Despois da exposición xurisprudencial, que nos serve coma fonte documental directa, podemos incidir que nos atopamos ante un contrato que necesariamente debe formalizarse non modelo oficial. Nel identificar persoalmente tanto ao traballador que se xubila de forma parcial como ao que O releva. Hai por tanto unha vinculación entre vos dos traballadores. O traballador que terá O novo contrato (O relevista) debe ser necesariamente ou ben un traballador desempregado, ben un que xa estaba na empresa anteriormente cun contrato temporal. A xornada de traballo do relevista poderá ser completa ou parcial, pero como mínimo a mesma en que se reduciu a do xubilado parcial. Vos tempos de traballo de ambos poden ser simultáneos O ben complementarse un co outro. O contrato de substitución pode ser de duración temporal ou indefinida. Será polo menos ata que o antigo traballador xubílese totalmente ao alcanzar a idade de xubilación e se é o contrato do relevista é indefinido, deberá ter unha duración de ata dous anos máis a partir da xubilación definitiva do antigo traballador. O traballador relevista deberá levar a cabo tarefas similares ás do traballador xubilado parcialmente.

Tampouco debemos esquecer que vos representades dos traballadores e traballadoras inciden na eficacia deste contrato impulsando a contratación de xóvenes, segmento da poboación activa en clara precariedade e con falta de expectativas socio-profesionais. Esta tipoloxía de contratación, que aumenta a empleabilidade, tería que estares

establecida muns parámetros, que toman como referencia a anticipación en catro anos á idade ordinaria de cada traballador e mellorando de forma notable as condicións de aplicación vixentes desde 2013, utilizando, como base primaria, para iso o financiamento do fondo social europeo, a finalidade de incrementación da substitución natural e a transmisión de coñecemento entre a xeración que accede á xubilación e a que o releva. Desta forma, ampliariamos, simultaneamente, as oportunidades de emprego dos mozos menos formados, dándolles instrumento presencilaes para esta formación, e de xubilación anticipada e progresiva dos que van transmitir, aos mesmos, os coñecementos atesorados na súa traxectoria profesional. Ademais atopámonos cun contato que nos se encadra na precariedade laboral senón que busca e posibilita que os máis novos entren igualdade de condicións, no emprego e o salario, do trabajdor nobel respecto diso do resto de traballadores da empresa xunto co camiño, aberto, de desenvolvemento e promoción na mesma.