

Boletín Informativo

SEPTIEMBRE - OCTUBRE 2005

Roger de Llúria, 123 1º 2ª •Telf. 93 487 37 28 / 93 487 28 55
www.bufetsociashumbert.com

Los contratos eventuales: ¿un negocio a favor del trabajador?

La realidad de los contratos Eventuales

Los conocidos como contratos de trabajo “Eventuales” son hoy en día el tipo de contrato que más se suscribe en España. Sin embargo, pese a su extendido uso, son también muchos los contratos “Eventuales” que no se ajustan a su régimen legal y muchos los casos en que los Tribunales acaban condenando a las empresas a pagar indemnizaciones en favor de los trabajadores vinculados con estos contratos.

Según datos publicados por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, en el número 72/ Marzo 2005 de su Revista “Co-yuntura Laboral”, de todos de los contratos de trabajo registrados en el Servicio Público de Empleo Estatal durante el año 2004 el 91,32% de ellos fueron temporales -14.931.100 contratos-, frente a sólo un 8,68% de contratos indefinidos.

Dentro de los 14.931.100 contratos temporales que se celebraron, un 34% -unos 5.076.500- eran concretamente contratos “Eventuales”. Es evidente, pues,

la importancia cuantitativa que tienen en el ámbito de las relaciones laborales del Estado este tipo de contratos.

A pesar de todo, como hemos apuntado, la práctica judicial evidencia que el uso que se hace de los contratos “Eventuales” en numerosas ocasiones no respeta el estricto marco legal al que están sujetos. De ello pueden derivarse importantes consecuencias económicas en contra de la empresa, como habrá ocasión de señalar en este artículo.

La problemática de los contratos Eventuales

Para comprender la naturaleza de los contratos “Eventuales” interesa recordar, que en el ordenamiento laboral español rige el principio de la contratación indefinida, apareciendo la contratación temporal sólo como una excepción a dicho principio. Es decir, que el ordenamiento actual parte de la idea de que la contratación temporal solamente es posible en los casos y supuestos legalmente previstos en los que efectivamente concurra alguna de las causas

de temporalidad que la ley contempla para su autorización.

Una de estas excepciones que autorizan la contratación temporal es la recogida en el artículo 15.1.b) del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (E.T.), relativo a los llamados contratos “Eventuales”. Aquí encontramos la regulación legal de estos contratos, cuyo desarrollo reglamentario se produjo el Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, y en el cual se recoge su más técnica denominación de contrato “Eventual por circunstancias de la producción”.

Este marco normativo regula con carácter muy restrictivo los supuestos o circunstancias en que es legalmente posible acudir al uso de los contratos “Eventuales por circunstancias de la producción”. La correcta comprensión y ajustado respeto de esos supuestos o circunstancias resultan importantísimos, pues como ha subrayado el Tribunal Supremo (en sentencia de 5 de mayo de 2004), si se utilizaren fórmulas de contratación temporal que no se corresponden con la real y efectiva existencia de la causa de temporalidad que según la ley puede servir de fundamento, la consecuencia será considerar el contrato como celebrado en fraude de ley, aplicándosele la presunción del artículo 15.3 del E.T. en

el sentido de que el contrato tiene carácter indefinido.

La consideración jurídica como contrato Indefinido de un contrato que en su momento se suscribió formalmente como “Eventual”, comportará para la empresa una trascendental consecuencia práctica: la notificación que esta empresa dirija al trabajador comunicándole la resolución o no renovación del contrato, por expiración de la duración establecida, no se podrá considerar legalmente una válida y eficaz resolución contractual amparada en el artículo 49.1.c) del E.T., sino un despido improcedente.

En efecto, la resolución contractual que habrá decidido y comunicado la empresa será una decisión resolutoria que en su forma y contenido no encontrará amparo legal ninguno. Y por ello, de acuerdo con la noción amplia de “despido” que ha consolidado el Tribunal Supremo, esa decisión resolutoria del contrato adoptada unilateralmente por la empresa y sin cobertura legal sería calificada judicialmente como “despido improcedente”. El trabajador avisado tendrá, por lo tanto, la posibilidad de interponer una demanda por despido improcedente y lograr una sentencia que le reconozca el derecho a todos los salarios devengados mientras la empresa le privó de trabajar y, a opción de la empresa, readmitirlo o bien abonarle una indemnización de 45 días de salario por año de servicio.

El régimen legal de los contratos Eventuales

A la vista de lo señalado, es evidente la importancia de conocer en todo momento cuáles son los supuestos que según el artículo 15.1.b) del E.T. permiten utilizar el contrato “Eventual por circunstancias de la producción”. Según este precepto, podrá celebrarse “cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa”.

Una lectura clarificadora del referido artículo 15.1.b) del E.T. se puede obtener de la reciente sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, de 11 de enero, número 24/2005. Este Tribunal define los supuestos del artículo 15.1.b) del E.T. como sigue:

- 1) “acumulación de tareas”: supone que el volumen de la demanda del producto o servicio que ofrece la empresa resulta estable, pero concurre alguna anomalía en el proceso productivo que impide a la empresa atenderla con inmediatez (sin que la norma en cuestión precise cuál sea esa causa anormal, lo que permite entender que el margen que da la ley es amplio).
- 2) “exceso de pedidos”: supone que la demanda del producto o ser-

vicio que ofrece la empresa deviene superior a lo que es el volumen normal, porque la clientela pide más de lo que habitualmente sirve la empresa.

- 3) “circunstancias del mercado”: supone que la demanda del producto o servicio que ofrece la empresa provoca una alteración en lo que es su línea normal de producción, porque por alguna circunstancia la clientela pide algo diferente a lo que habitualmente sirve la empresa.

Lo que es común a los tres supuestos, según ha declarado el Tribunal Supremo en sentencia del 4 de febrero de 1999, es que en todos los casos “la temporalidad ha de justificarse en atención a una causa vinculada objetivamente a la presencia de circunstancias provisionales que crean una necesidad extraordinaria de trabajo en la empresa que no pue-

■ ■ ■

La justificación última del contrato Eventual debe ser la existencia, con carácter coyuntural, de una carga de trabajo superior a la que cabe atender con la plantilla normal

de ser atendida por la plantilla normal de la empresa”. Es decir, que la justificación última del contrato Eventual siempre debe ser, por esencia, la existencia con carácter coyuntural de una carga de trabajo superior a la que cabe atender con la plantilla normal. Además, según sentencia de 1 de octubre de 2001, esas necesidades empresariales deben tener carácter imprevisible, esto es, que queden “fuera de cualquier ciclo de reiteración regular” (de ser una necesidad permanente, lo que procedería es acudir a “Contratos indefinidos a tiempo parcial” o a “Contratos de trabajos fijos discontinuos”, según que esa necesidad permanente sea continua o discontinua a lo largo del tiempo).

Al mismo tiempo, hay que recordar que el artículo 6 del ya citado Real Decreto 2720/1998 exige que en los contratos “Eventuales por circunstancias de la producción” que deban celebrarse por escrito (todos los que tengan una duración superior a cuatro semanas) es necesario que se exprese la identificación de la circunstancia que determina su duración. Es decir, se exige que en estos contratos se especifique cuál es la causa que justifica el uso del contrato “Eventual”, la causa de la eventualidad. Esta exigencia, como dice el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, en sentencia número 9043/2001, de 20 de noviembre, im-

plica el deber de consignar con precisión y claridad la causa o circunstancia que justifique el contrato.

Conclusiones

El régimen legal actual en materia de contratos “Eventuales por circunstancias de la producción”, y en general por lo que respecta a todos los supuestos de contratación temporal, es más restrictivo de lo que la práctica pudiera hacer pensar.

Por ello no son pocos los trabajadores contratados eventualmente que acaban lucrándose económicamente sobre la base de un contrato “Eventual” mal fundamentado.

Y de ahí que las empresas, conscientes de los riesgos y la rigidez del régimen de contratación temporal de nuestro ordenamiento, pero al mismo tiempo empujadas por la realidad de las oscilaciones que pueden registrar las necesidades empresariales de personal, necesitan dedicar especial atención a la hora de diseñar y concretar su política de contratación laboral.

Siendo que, empresa y trabajador están ambos igual de interesados en estudiar cuál es la causa que justifica cada contrato “Eventual” que se suscribe.

Análisis comparativo entre el contrato de arrendamiento financiero (leasing) y el renting: fiscalidad, ventajas económico-financieras, inconvenientes y riesgos

INTRODUCCIÓN

Debido a la utilización generalizada del contrato de *arrendamiento financiero* (leasing) para la adquisición de elementos de inmovilizado, bienes inmuebles y muebles de relativo valor; así como el alquiler de determinados bienes mediante *contrato de renting*, se analiza su operativa, tratamiento fiscal y financiero para informar de aquellos conceptos que tienen repercusión y relevancia en la gestión empresarial tanto en el ámbito económico como a nivel fiscal, destacando sus principales rasgos, los beneficios que puede representar para la empresa la adquisición de activos fijos sin necesidad de “apalancar” recursos propios, y el trato fiscal que les otorga la Administración.

Definición de leasing

El contrato de leasing es un instrumento financiero, que permite la cesión de los derechos de utilización de un determinado bien por parte de la *empresa propietaria del bien* (entidad financiera) a la empresa contratante del leasing (arrendataria).

La Ley del Impuesto de Sociedades hace referencia a dos tipos de con-

tratos de arrendamiento con opción de compra cuya regulación fiscal es diferente. A saber:

a) Contratos de “leasing” son aquellos que se refiere la disp. Adic.7^a de la Ley 26/1988 de Disciplina e Intervención de las Entidades de Crédito, los cuales deben cumplir los siguientes requisitos:

1. *Su objeto exclusivo ha de consistir en la cesión del uso de bienes muebles o inmuebles.*
2. *El arrendatario debe utilizar los bienes arrendados en el desarrollo exclusivo de su actividad empresarial o profesional.*
3. *Su duración mínima ha de ser de dos o de diez años, según tengan por objeto bienes muebles o inmuebles, respectivamente.*

■ ■ ■

El contrato de leasing es un instrumento financiero, que permite la cesión de los derechos de utilización de un determinado bien por parte de la empresa propietaria del bien a la empresa contratante del leasing

4. La cuota debe expresarse en el contrato distinguiendo la parte que corresponde por la recuperación del coste del bien cedido, la cual debe ser constante o creciente, y la parte por la carga financiera.

5. El contrato debe incluir una opción de compra a favor del usuario, a ejecutar a su término.

b) Otros contratos de arrendamiento financiero con opción de compra distintos de los anteriores, en la medida que no cumplen todos los puntos citados.

Definición de renting

El renting consiste en una operación de alquiler por una entidad especiali-

zada en ofrecer dichos servicios durante un período de tiempo acordado o pactado, con la particularidad que la cuota de alquiler comprende: el mantenimiento y las reparaciones del bien durante el transcurso de la operación, así como otros gastos relacionados con su utilización, como seguros e impuestos. El contrato no tiende a transferir la propie-

dad del bien a la empresa (arrendataria) a su finalización, como puede ocurrir en el contrato de leasing.

Leasing versus renting

- Similitudes:

- Ambos contratos permiten la plena utilización del bien inmueble o mueble en las actividades propias de la empresa (arrendataria).
- No es necesario a priori ningún desembolso inicial de capital, únicamente el pago de la cuota mensual.
- Permite deducir fiscalmente la totalidad de las cuotas periódicas pagadas y contabilizadas como gasto con los límites fiscales establecidos.

- Diferencias:

- El contrato de leasing permite la adquisición del bien al finalizar el contrato, si se ejerce la opción de compra; mientras que renting es meramente un contrato de alquiler de un bien.
- El cuota de renting comprende el mantenimiento, reparaciones, seguros e impuestos. En cambio, el arrendatario en el contrato de leasing se hace cargo de los gastos derivados del uso y sus riesgos inherentes.
- En el leasing, el arrendatario está obligado a cumplir la totalidad de

■ ■ ■
El renting consiste en una operación de alquiler por una entidad especializada. El contrato no tiende a transferir la propiedad del bien al arrendatario

cuotas pactadas en el contrato de arrendamiento financiero, en cambio el renting puede rescindirse en cualquier momento del transcurso del contrato con la particularidad que únicamente se tendrán que resarcir la indemnización que se hubiera estipulado en el contrato.

- Contablemente en el renting el arrendatario únicamente soporta la cuota periódica a pagar, mientras que si éste decide adquirir el mismo bien mediante leasing, el bien figurará como un activo, a su vez reflejará la deuda contraída, formada por el capital correspondiente al elemento inmovilizado incluidos los intereses.

Trato fiscal del leasing y el renting

Leasing

- En el leasing se pueden considerar tres conceptos diferenciados con repercusión fiscal: la amortización contable, correspondiente a la recuperación del valor por depreciación u obsolescencia del valor inmovilizado, los gastos financieros que dependen del régimen financiero aplicado (tipo de interés y tipo de amortización del capital) y amortización del capital.
- La ley del Impuesto de sociedades en su artículo 115, expone que serán gastos fiscalmente deducibles, la car-

ga financiera derivada del capital pendiente de amortizar, además del capital satisfecho durante el ejercicio, esta cantidad podrá deducirse como máximo el doble de la amortización fiscal en general, siendo del triple para las empresas de reducida dimensión.

- El importe fiscalmente deducido correspondiente a la cuota de amortización del capital, que supere la amortización contable del elemento, se considerará como un impuesto diferido; reduciendo la cuota a pagar del impuesto durante los primeros ejercicios, recuperándose dicho importe una vez amortizado el capital financiero.
- El trato fiscal que merece el leasing, permite diferir parte del impuesto, otorgando la posibilidad de activar un crédito fiscal durante el transcurso de los primeros años de amortización financiera.

Renting

- A diferencia del leasing en el renting las cuotas devengadas durante el período son consideradas como gasto fiscalmente deducible, tienen el mismo trato que una cuota de alquiler.

■ ■ ■

En el renting las cuotas devengadas durante el período son consideradas como gasto fiscalmente deducible

Datos de especial interés

■ Real Decreto 688/2005, de 10 de junio, por el que se regula el régimen de funcionamiento de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social como servicio de prevención ajeno. (BOE, 11-06-2005)

■ Real Decreto 753/2005, de 24 de junio, por el que se establece un nuevo plazo de opción para la cobertura de las contingencias profesionales de los trabajadores incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos. (BOE, 07-07-2005)

■ Ley 13/2005 de 1 de julio, modifica el Código Civil en materia de derecho a contraer matrimonio.

■ Ley 15/2005 de 8 de julio, modifica el Código Civil y la Ley de Enjuiciamiento Civil en materia de separación y divorcio. Admite la disolución del matrimonio por divorcio sin necesidad de la previa separación de hecho o judicial (análisis en próximo boletín)

■ Real Decreto 939/2005, de 29 de julio, por el que se aprueba el Reglamento General de Recaudación. Entrará en vigor a partir del 1 de Enero de 2006.

CALENDARIO FISCAL

Finalizará el próximo día 20 de octubre el plazo de presentación de las siguientes declaraciones-liquidaciones:

• **Retenciones e ingresos a cuenta de los rendimientos del trabajo, actividades profesionales, agrícolas y ganaderas, premios, capital mobiliario y arrendamiento de inmuebles urbanos.**

3er trimestre de 2005 (Mod.110, 115, 123, 124,126)

• **I.R.P.F. Pagos fraccionados.**
3er trimestre de 2005 (Mod. 130, 131)

• **I.V.A.**
3er trimestre de 2005 (Mod. 300, 310)

• **IS. Pagos fraccionados**
2º periodo de 2005 (Mod. 202, 222)

COLABORADORES

Lawyers and Economists E.C. Group, Iston,
Gabinet d'Estudis Jurídics, Socials i Econòmics