

La legislación búlgara sobre el trabajo y la Seguridad Social, ¿ayuda a combatir la crisis económica?

PROF. DR. KRASSIMIRA SREDKOVA*

1. El desarrollo de la ley como un regulador de las relaciones sociales es un fenómeno dinámico, determinado por los cambios en las relaciones socio-económicas, sociales y políticas. La reforma legal es un proceso continuo dirigido principalmente a los cambios en el marco jurídico, en las instituciones que lo llevan a la práctica y en las autoridades, a la interacción entre ellos, a la provisión de recursos para la aplicación de la ley y a la cualificación profesional del personal.

La legislación laboral de Bulgaria tiene más de un siglo de historia. Más reciente es la historia de la legislación de Seguridad Social. Durante este tiempo, hubo momentos tanto de avance, como de retroceso.

Las nuevas condiciones económicas y sociales en Bulgaria, la globalización, la pertenencia a la UE establecen nuevos requisitos normativos, principalmente, en las relaciones laborales. Estos requisitos deben ser cumplidos por un procedimiento legislativo moderno. Lamentablemente en los últimos años, se han puesto de manifiesto una serie de problemas, tanto en el contenido de la legislación laboral, como en los

* Prof. Dr. Krassimira Sredkova, Sofia University "St. Kliment Ohridski" – Bulgaria. Este trabajo ha sido realizado en el marco del Proyecto I+D "Buenas Prácticas Jurídico-Procesales en Derecho Laboral y Comunitario Para Reducir el Gasto Social con Coste Cero". Proyecto DER 2012-32111 financiado por el Ministerio de Economía y Competitividad.

Buenas prácticas jurídico procesales para reducir el gasto social (II)

instrumentos jurídicos. Por otra parte, lo que es particularmente preocupante es que, en lugar de ser abordados estos problemas, se agravan. A la tradicional explicación de estos problemas con la adhesión a la UE¹, se añade una explicación actual: la crisis económica. En efecto, ésta tiene graves consecuencias en el derecho laboral también. Entre ellas se encuentran la disminución sustancial del empleo, niveles de vida más bajos, aumento de la inflación, aumento de la pobreza y el agravamiento de la desigualdad social en la sociedad entre un pequeño grupo de muy ricos y la mayoría de los muy pobres.²

Naturalmente, la solución de los problemas económicos debe hacerse con el propio desarrollo de la economía. Sin embargo, la ley debe encontrar su lugar también. Ésto es especialmente relevante para el derecho laboral³. Regula las relaciones de trabajo, que son los medios de ejecución del proceso de producción. Por eso su importancia para superar los efectos negativos de la crisis tiene un valor incalculable. Sin embargo, la legislación laboral debe ser equilibrada - tener en cuenta los intereses de ambas partes en la relación laboral-, para buscar la combinación más eficiente entre la función protectora y la económica.

2. Desafortunadamente, la legislación laboral en Bulgaria en los últimos años ha mostrado cada vez menos éxito en este sentido. Es, ante todo, **inestable** - periódicamente se adoptan nuevas regulaciones, y aquellas que están vigentes están en constante cambio y esto crea dificultades en su aplicación. Un ejemplo de ello es que desde los cambios democráticos a finales de 1989, el Código de Trabajo (LC) ha sido modificado 79 veces, y ¡el Código de Seguridad Social, adoptado en 1999, 105 veces! Se está creando una legislación miope e inestable, lo que

1 See on these issues Средкова, Кр. Поредни недоразумения в трудовото законодателство с европейско оправдание. - Съвременно право, 2006, № 2, 7—21; Средкова, Кр. Икономическата криза ли е причина за кризата в трудовото законодателство? - In: *Съвременното право: проблеми и тенденции*. Ред. Кр. Средкова. С.: Сиби, 2011, 330—346.

2 See Хесел, Ст. Възмутете се. С.: Колибри, 2011, 12—24; Мръчков, В. Трудово право. 8. изд. С.: Сиби, 2012, 30—31.

3 See in particular Simitis, S. Is there still a Future for Employment Law? - In: *5th European Regional Congress for Labour Law and Social Security. General Reports*. Leiden, 1996, 1—24.

La legislación búlgara sobre el trabajo y la Seguridad Social, ¿ayuda...

desestabiliza su aplicación. Ésto amplía las colisiones en el acto jurídico pertinente, ya que con demasiada frecuencia los legisladores no tienen en cuenta la afectación de las modificaciones sobre otras normas, o el impacto de las modificaciones propuestas en el marco jurídico general. Este enfoque, además del daño que causa, sugiere que sólo hay una búsqueda de implantar medidas populistas en lugar de trazar el camino para un proceso legislativo serio, profesional y con una estrategia clara a largo plazo. La falta de una debida consideración del proyecto de ley genera cambios frecuentes y apresurados de las leyes recientemente adoptadas, que a su vez provoca serias dificultades para las autoridades que intentan que se cumpla la ley, la incertidumbre en el cambio, y la inestabilidad en el ordenamiento jurídico en la práctica. Esto da lugar a la desconfianza en el sistema legal búlgaro entre las personas físicas y las personas jurídicas.

3. Uno de los mayores problemas del proceso legislativo búlgaro en general, y de la regulación jurídica de las relaciones laborales y de seguridad social, en particular, es **la transposición de la legislación comunitaria**.⁴

Las *traducciones* de las directivas de la UE son una continua copia infundada de *palabra por palabra* (muy a menudo inexactas). Esta transposición literal subestima la tradición jurídica nacional y sus logros. Lo que, a menudo, lleva a una inversión de las soluciones jurídicas búlgaras tradicionales que no es requerida por la legislación de la UE. No toma en cuenta el hecho de que cada directiva de la UE establece que las disposiciones de esta Ley no afectarán a las decisiones legislativas nacionales, a los contratos colectivos, a la práctica nacional y otros, como la aplicación de las decisiones jurídicas más favorables.

Por otro lado, el hecho de que la transposición de un acto de la legislación de la UE en el sistema jurídico interno no requiere, necesariamente, un *acto nacional separado y específico* no se tiene suficientemente en cuenta. Por ejemplo, la transposición de la Directiva 94/45/ CE del

4 See Средкова, Кр. Поредни недоразумения, 7—21; Средкова, Кр. Трудовото право на Европейския съюз и българската правна система. – In: *Актуални проблеми на трудовото и осигурителното право*. Т. III. С.: УИ „Св. Кл. Охридски“, 2009, 11—37.

Buenas prácticas jurídico procesales para reducir el gasto social (II)

Consejo, de 22 de septiembre de 1994 sobre el establecimiento de un comité de empresa europeo y un procedimiento a efectos de información y consulta en las empresas de dimensión comunitaria y grupos de empresas con ámbito comunitario podría haberse hecho con la enmienda al Ley general sobre la regulación de las relaciones laborales - el Código del Trabajo-, en lugar de con la adopción de un Ley independiente y prolija: la Ley sobre Información y consulta en las empresas y grupos de empresas comunitarias transfronterizas.

Otra cosa. A menudo, debido a la falta de otros argumentos serios, los promotores de los proyectos de ley utilizan un *argumento circular*: “Viene exigido por la legislación de la UE”, sin especificar lo que se requiere por tal norma de la UE. Un ejemplo típico es una serie de enmiendas al Código de Seguridad Social, dado que la legislación de la UE sólo se ocupa de la coordinación de los sistemas de planes sociales, y no establece normas obligatorias que afecten en el contenido del marco jurídico nacional.

No obstante, uno debe dar cuenta de los esfuerzos – más o menos exitosos-, que la legislación búlgara está haciendo para conciliar los intereses de las partes en las relaciones laborales dentro del proceso de superación de los efectos adversos de la crisis económica.

4. La legislación laboral búlgara regula principalmente el trabajo bajo las **relaciones de empleo clásicas** – por un tiempo indefinido, o durante un periodo definido. La regla es el trabajo bajo contrato laboral *por tiempo indefinido*. Se deriva de la disposición del artículo 67, párr. 2 LC, donde “se considerará contrato de trabajo el celebrado por tiempo indefinido, salvo que se acuerde expresamente otra cosa.” Además, el artículo 327, párr. 1, sub-párrafo 7 LC, da derecho al empleado que trabaja bajo contrato de trabajo temporal por un período determinado o una sustitución, darlo por terminado sin previo aviso, en caso de aceptar un empleo en otro lugar en virtud de un contrato de trabajo por tiempo indefinido. No es necesario señalar los beneficios de esta forma de empleo.

Se permite la celebración de *contratos laborales de duración determinada*. Conforme a lo mencionado en el artículo 68, párr. 1 LC, éstos pueden ser: por un período determinado, que no podrá ser superior a

La legislación búlgara sobre el trabajo y la Seguridad Social, ¿ayuda...

3 años, en la medida que en una ley o en un acto del Consejo de Ministros no se disponga otra cosa; hasta la finalización de algunos *trabajos específicos*; para la *sustitución* de un empleado que se ausente de su trabajo; para trabajar en un *empleo, al que se accede a través de un concurso*, por el momento, hasta que se obtenga por oposición; para un *determinado mandato*, cuando el mismo se ha especificado para el cuerpo respectivo. Esta variedad de opciones para los contratos de trabajo de duración determinada permite tanto la satisfacción de las necesidades específicas del empresario, así como el empleo (aunque temporal) de más ciudadanos. Sin embargo, debido a que los contratos de trabajo de duración determinada, a menudo se utilizan para burlar la ley (sobre todo para facilitar la terminación de los mismos), se han introducido algunas restricciones desde 2001, por ejemplo, el artículo 67, párr. 3 LC establece que un contrato de trabajo celebrado por tiempo indefinido no puede transformarse en un contrato de trabajo de duración determinada, salvo que se desee de forma explícita por el empleado, y lo declare por escrito. El ámbito de aplicación de los contratos de trabajo de duración determinada por un período definido también fue limitado.

Conforme a lo mencionado en el artículo 68, párr. 3 LC, dichos contratos podrán celebrarse por la ejecución de obras y actividades temporales, estacionales o de corta duración, así como con los empleados recién contratados en las empresas que han sido declaradas en quiebra o en liquidación. Sólo como excepción, pueden celebrarse por las obras y actividades que no son temporales, estacionales o de corta duración, por no menos de un año (artículo 68, párr. 4 LC). La excepción, según lo dispuesto en el § 1, p. 8 SP LC debe estar vinculada a motivos objetivos económicos, tecnológicos, financieros y de otra índole que existen en el momento de celebración del contrato de trabajo. Estas circunstancias se harán constar en el contrato.

Estos cambios en la regulación estatutaria laboral han dado buenos resultados.

5. Las nuevas condiciones económicas imponen un marco que permita una **mayor flexibilidad** y tenga en cuenta los intereses de ambas partes en la relación laboral. En este sentido, se actualizó el marco ju-

Buenas prácticas jurídico procesales para reducir el gasto social (II)

ridico actual de las relaciones de trabajo estándar y se estableció uno nuevo. He aquí algunos ejemplos:

a. empleo a tiempo parcial⁵.

La opción de celebrar un *contrato de trabajo a tiempo parcial* ha existido desde la adopción del Código de Trabajo en 1986; sin embargo, no estaba tan extendido como en los últimos años. Ambas partes conocen las ventajas y las desventajas de este acuerdo de trabajo. Por desgracia, en nuestro país se utiliza no sólo para satisfacer las necesidades objetivas del trabajador y del empleador, sino también para eludir la legislación laboral - sobre todo para reducir las cotizaciones sociales. Por otra parte, la Inspección General de Trabajo ha revelado casos de trabajo a tiempo completo, mientras que lo que se declara es un contrato a tiempo parcial, en estos casos la remuneración económica no es la fijada en el contrato sino la basada en un acuerdo verbal entre ambas partes; y en el peor de los casos, el contrato aparece como de trabajo a tiempo parcial, mientras que en la realidad el trabajo se realiza por la jornada normal de trabajo, e incluso sin la remuneración debida en estos casos. Para combatir este tipo de delitos en 2012 se introdujo una nueva medida administrativa de carácter obligatorio (artículo 404, párr. 1 sub-párrafo. 9 LC). Cuando se identifica una violación de estas normas, las autoridades que controlan el cumplimiento de la legislación laboral expiden un mandato obligatorio a los empresarios para rectificar el contrato de trabajo celebrado a tiempo parcial por un contrato de trabajo a jornada completa. El incumplimiento de dicha prescripción obligatoria está vinculada a la exigencia de responsabilidad administrativa del empresario o del funcionario de que se trate (artículo 415, párr. 1 LC).

5 See Банова, Ем. Трудов договор при непълно работно време. –Труд и право, 2000, № 7; Микова, В. Може ли работодателят едностранно със заповед да въведе шестчасов работен ден. – Труд и право, 2001, № 2; Средкова, Кр. Трудово право. Специална част. Дял II. Индивидуално трудово право. С.: УИ „Св. Кл. Охридски“, 2011, 173--174; Средкова, Кр. – In: Мръчков, В., Кр. Средкова, Ат. Василев. Коментар на Кодекса на труда. 11. изд. С.: Сиби, 2013, 463--476; Мръчков, В. Op. cit., 331--337; Sredkova, Kr. Working time and the principle of flexicurity in Bulgarian Labour Law. – In: Current issues of business law, 2011, 6(2); Нинева, См. Правна регламентация на възможностите за гъвкава организация на работното време в българското трудово законодателство – предимства и недостатъци. – Информационен бюлетин по труда, 2013, № 4.

La legislación búlgara sobre el trabajo y la Seguridad Social, ¿ayuda...

La opción para el *establecimiento unilateral de trabajo a tiempo parcial por el empleador* se introdujo en 2006 (artículo 138 bis LC). Esto es posible en caso de reducción del volumen de trabajo. Así, cuando la reducción del volumen de trabajo es temporal y se espera que se supere, el empresario puede mantener relaciones de empleo, pero, temporalmente, reducir las horas de trabajo recogidas en el contrato. Por lo tanto, su obligación de pagar la remuneración por el tiempo de inactividad y las contribuciones de seguridad social pertinentes se ve disminuida.

Sin embargo, la libertad del empleador no es completa. La introducción unilateral de trabajo a tiempo parcial está sujeta a varios requisitos importantes:

En primer lugar, *la duración del tiempo de trabajo* no puede ser inferior a la mitad de la duración legal del trabajo a jornada completa. Esto garantiza que el trabajo realizado se considerará como un día completo en términos de vida laboral.

En segundo lugar, el derecho del empresario a introducir el trabajo a tiempo parcial de manera unilateral se limita a *tres meses en un año natural*. Esto puede hacerse por simple introducción de ese régimen para el período máximo permitido, así como mediante la introducción repetida durante períodos más cortos cuya duración total no exceda del máximo señalado.

En tercer lugar, el empresario puede introducir de manera unilateral el trabajo a tiempo parcial para los empleados *en toda la empresa o en una parte concreta de la misma*. No está permitida la aplicación a un contrato individual de trabajo en particular.

En cuarto lugar, la introducción del trabajo a tiempo parcial por el empleador requiere una *negociación previa* con los representantes de los trabajadores y de los sindicatos.

Esta opción se utiliza con relativa poca frecuencia. Desafortunadamente, algunos empresarios sin escrúpulos abusan de esta opción también por el ahorro de dinero en los salarios y las cotizaciones de Seguridad Social, mientras que los trabajadores realmente trabajan más tiempo por el salario (pero no se abonan las cotizaciones sociales por jornada completa);

b. ampliación de la jornada de trabajo.⁶

Las enmiendas al Código del Trabajo de 2001 y 2006 permitieron la posibilidad de ampliar las horas de trabajo por parte del empresario (artículo 136 letra A). Se permite por razones relativas a la producción. La posibilidad de ampliar la jornada de trabajo refleja el interés económico del empresario en ejecutar las operaciones de la empresa de un modo más rítmico y efectivo. La ampliación consiste en el establecimiento de un tiempo de duración de trabajo mayor de lo usual (normal o reducida). En estos casos, la ley establece ciertos requisitos para evitar la violación indebida de los derechos al trabajo y al tiempo libre por parte de los trabajadores. Estos requisitos se refieren a:

En primer lugar, *la duración de la jornada de trabajo*. No puede ser ésta de más de 10 horas en los casos de jornada normal de ocho horas, y en casos de jornada de trabajo reducida (por ejemplo, trabajo en condiciones de vida difíciles), la ampliación podrá ser de una hora.

En segundo lugar, *el período de prórroga*. No puede ampliarse en más de 60 días de trabajo dentro del periodo de un año. Con el fin de evitar una excesiva presión sobre el empleado y violación del ritmo habitual no sólo de su empleo, sino también de su vida personal, familiar y social, la extensión no puede ser por más de 20 días laborables consecutivos.

En tercer lugar, *la introducción de más horas de trabajo*. Se puede permitir sólo previa consulta con los representantes de los trabajadores y de los sindicatos y la notificación previa a la inspección del trabajo.

En cuarto lugar, *la compensación por la ampliación de la jornada laboral*. La compensación procede con la respectiva reducción proporcionada de las horas de trabajo en otros días laborables. La compensación debe hacerse dentro de los cuatro meses siguientes al día de trabajo. Cuando el empleador no fije la compensación a la ampliación de las horas de trabajo, los trabajadores tendrán derecho a determinar por sí mismos el momento para compensar dicha ampliación con la reducción correspondiente, mientras que lo notifiquen por escrito al

6 See Средкова, Кр. Трудово право, 142--147; Средкова, Кр. – In: *Коментар*, 447--458; Мръчков, В. Op. cit., 326--331; Банова, Ем. Правна възможност за удължаване на работното време. – Труд и право, 2013, № 3; Нинева, См. Op. cit.

La legislación búlgara sobre el trabajo y la Seguridad Social, ¿ayuda...

empresario en ese sentido, al menos, con dos semanas de anticipación. Si la relación laboral concluye antes de la compensación, la diferencia de horas con la jornada normal de trabajo se abonará como horas extraordinarias.

Esa opción no estaba muy extendida. Esto es principalmente debido a la caída general de la producción, lo que a veces no permite una carga de trabajo para la jornada laboral normal y, mucho menos, como para exigir su extensión;

c. el cómputo de tiempo de trabajo.⁷

Esta es una buena oportunidad para facilitar las actividades del empresario, siempre y cuando no haya violación de los derechos de los trabajadores. La **contabilización de tiempo de trabajo** está determinada, no por un día de trabajo, sino por períodos más largos: semana, mes u otro, pero no por más de seis meses. Hasta la modificación del artículo 142 LC en 2006 tal oportunidad existía solamente para trabajo en una producción continua u organización de trabajo no interrumpible. Después de las modificaciones legales no hay tales restricciones – el cómputo del tiempo de trabajo se permite, a discreción del empresario. Esto tiene sus ventajas para la organización racional del trabajo - la oportunidad de trabajar todos los días de la semana como los fines de semana, que no son días de descanso en el cómputo de horas de trabajo; evitando las horas extras cuando hay trabajo estacional intensivo; reducir el número de la mano de obra requerida, etc.

Desafortunadamente, estos casos también permiten una serie de infracciones. De acuerdo con la Inspección General de Trabajo, las cuentas de tiempo de trabajo, a menudo ocultan las horas extraordinarias, y no siempre en la determinación de los cambios el mínimo de descanso diario, etc está garantizado. Los sindicatos reaccionan muy fuertemente en contra de tales infracciones.⁸

7 See Анчев, Д. Трудът над 8 часа в работни дни при сумирано изчисляване на работното време не е извънреден труд. – Труд и право, 2000, № 8; Средкова, Кр. Развитие на производствената функция на трудовото право чрез правната уредба на работното време. – Юридически свят, 2001, № 2; Средкова, Кр. Трудово право, с. 159; Средкова, Кр. – In: *Коментар*, 498--500; Нинева, См. Op. cit.

8 See КНСБ. Сумирано изчисляване/отчитане на работното време. С.: 2014, 12—24.

Buenas prácticas jurídico procesales para reducir el gasto social (II)

6. Los ejemplos anteriores (hay otros también) demuestran que la **legislación laboral** de Bulgaria ofrecen medidas adecuadas para un uso más eficiente de la mano de obra. El problema está en su **uso en la práctica**. Depende de la voluntad y la buena fe de las dos partes en la relación laboral. Obligados por la necesidad (aunque de naturaleza diferente) los empresarios y los trabajadores se toman la libertad de eludir, e incluso violar directamente la ley en nombre de la ganancia económica – beneficio, por un lado y remuneración, por otro.

7. Junto con las relaciones laborales habituales en los últimos años la legislación búlgara ha empezado a introducir algunas **nuevas formas de empleo atípicas** a la realidad social búlgara. Estas formas eran ya conocidas en los países europeos más desarrollados (Reino Unido, Alemania, Francia y otros), sin embargo, para nuestro país este es un fenómeno nuevo, y su aplicación sigue siendo insuficiente en la práctica.⁹ Éstas incluyen:

a. trabajo desde casa.¹⁰

Esta forma de empleo^{era} conocida para la ley laboral de Bulgaria hasta 2011 sólo **para las madres con hijos menores de seis años** (artículo 312 LC)¹¹. Sin embargo, no se utilizaba casi nunca en la práctica.

Inicialmente con un acuerdo entre los sindicatos más representativos y las organizaciones de empresarios, y más tarde con la introducción de los nuevos artículos 107 ter – 107 letra G, en el Código del Trabajo en 2011, se establece una **oportunidad general para trabajar**

9 See Средкова, Кр. Нетипичните форми на трудова заетост се нуждаят от правна уредба. – In: *Правната наука. Традиции и актуалност*. Пловдив: ПУ „П. Хилендарски“, 2012, 446–452; Средкова, Кр. За „специфичното“ в правната уредба на специфичните трудови правоотношения. – In: *Актуални проблеми на трудовото и осигурителното право*. Т. VI. С.: УИ „Св. Кл. Охридски“, 2013, 26–39.

10 See Мръчков, В. Работно време и почивки при извършване на надомна работа. – In: *Трудови отношения 2012*. С.: Труд и право, 2012, 367–385; Мръчков, В. Трудово право, 247–248; Мръчков, В. – In: *Коментар*, 316–323; Сербезова, Ст. Задължения на работника или служителя при извършване на надомна работа. – In: *Трудови отношения 2012*, 352–354; Симеонова, Ст. Определение за надомна работа. – In: *Трудови отношения 2012*, 345–347; Симеонова, Ст. Трудов договор за надомна работа. – In: *Трудови отношения 2012*, 347–349.

11 See Средкова, Кр. – In: *Коментар*, 921–924.

La legislación búlgara sobre el trabajo y la Seguridad Social, ¿ayuda...

desde casa, junto con las reglas generales de su régimen jurídico. Está regulado como un contrato de trabajo para la producción de bienes o prestación de servicios en el hogar del empleado, o en otros locales de su elección fuera del centro de trabajo de la empresa a cambio de remuneración, mediante el uso de sus propios equipos, materiales y otras ayudas o los del empresario. Basado en datos de la Inspección General del Trabajo esta fórmula es todavía utilizada rara vez;

b. teletrabajo¹².

Al igual que el trabajo a domicilio, el teletrabajo también se reguló inicialmente con un acuerdo entre las organizaciones representativas de trabajadores y de empresarios¹³. Después, fue incluida en el marco legal a través de la modificación del Código del Trabajo en 2011 (nuevos artículos 107 letra H - 107 letra O). Está regulado como una forma de organizar el trabajo bajo relación laboral fuera del centro de trabajo de la empresa, por medio de tecnología de la información, que antes de su mudanza haya sido o podía haber sido empleada en los locales del empleador. Esta forma de trabajo está cada vez más generalizada.

Lamentablemente, en el trabajo a domicilio y en el teletrabajo, junto con algunas debilidades en la regulación legal, también hay algunas dificultades con la implantación del control en relación con la necesidad de visitar el hogar del empleado, donde se realiza el trabajo;

c. agencias de trabajo temporal¹⁴.

Esta es la nueva forma de empleo más problemático y discutida en la literatura jurídica y entre los interlocutores sociales. En nuestro país,

12 See Нинева, См. Промените в Кодекса на труда относно дистанционната работа (работата от разстояние). – Информационен бюлетин по труда, 2011, № 12; Мръчков, В. Допълнение на Кодекса на труда: работа от разстояние. – In: *Трудови отношения 2012*, 354–367; Мръчков, В. Трудово право, 249--255; Мръчков, В. – In: *Коментар*, 323--338; Симеонова, Ст. Работата от разстояние – нова форма на трудова заетост. – Информационен бюлетин по труда, 2013, № 2.

13 See for details Микова, В. Ново споразумение за организацията и прилагането на дистанционната работа. – Информационен бюлетин по труда, 2011, № 1; Генова, Яр. Националното споразумение за организацията и прилагането на дистанционната работа в Република България -- прецедент в българското колективно преговаряне. – In: *Правната наука. Традиции и актуалност*, 462–468.

14 See Мръчков, В. Договорът в трудовото право. С.: Сиби, 2010, 182–206; Мръчков,

Buenas prácticas jurídico procesales para reducir el gasto social (II)

se presentó con muchas dificultades debido a la vigorosa resistencia de los sindicatos. Fue introducida con la reforma del Código de Trabajo en 2012 (artículos 107 letra P – 107 letra W). De conformidad con el artículo 107 letra P, párr. 1 LC lo que es diferente en esta forma de empleo es que en el contrato con la empresa que ofrece el trabajo temporal se acuerda que el trabajador será enviado para trabajos temporales de la empresa usuaria, y bajo su dirección y control.

La relación jurídica con agencias de trabajo temporal es la que más difiere de la relación de trabajo tradicional. Mientras que en el trabajo a domicilio y el teletrabajo la diferencia está sólo en el lugar de trabajo y en algunas características relacionadas de las condiciones laborales, aquí estamos frente a la separación de los derechos de los empresarios y las obligaciones entre dos entidades legales; el empresario-agencia que proporciona el trabajo temporal y el usuario que lo asume. La empresa usuaria no entra en una relación laboral con el empleado, pero todavía hay derechos y obligaciones mutuas entre ellos con respecto a la prestación del trabajo. A través de este contrato, la empresa-usuaria reduce sus costes relacionados con la gestión y el mantenimiento de la fuerza de trabajo. La principal ventaja de esta relación es la capacidad de responder rápidamente a las fluctuaciones en la demanda de mano de obra (por ejemplo, se necesitan más trabajadores, pero sólo durante

В. Трудово право, 259–268; Мръчков, В. Допълнения в Кодекса на труда и в Закона за насърчаване на заетостта относно временната работа. – Труд и право, 2012, № 1, Приложение; Мръчков, В. Допълнение в Кодекса на труда за временната работа. – In: *Трудови отношения 2012*, 367–385; Мръчков, В. – In: *Коментар*, 338–357; Мръчков, В. Солидарна отговорност на предприятието, което осигурява временна работа и предприятието ползвател. – In: *Трудови отношения 2014*. С.: Труд и право, 2014, 387–388; Нинева, См. Промените в Кодекса на труда относно предприятията, които осигуряват временна работа. – Информационен бюлетин по труда, 2012, № 3; Нинева, См. Допълнителни условия за извършване на работа чрез предприятие, което осигурява временна работа. – Информационен бюлетин по труда, 2012, № 4; Нинева, См. Подбор и масово уволнение на работници и служители, изпратени в предприятие ползвател от предприятие, което осигурява временна работа. – Информационен бюлетин по труда, 2013, № 8; Димитрова, Е. Оценка на въвеждането на регулаторен режим при регистрацията на предприятия, които осигуряват временна работа. – Информационен бюлетин по труда, 2012, № 3; Мингов, Ем. Особенности на трудовите правоотношения на работниците и служителите с работодател, осигуряващ временна заетост. – Норма, 2012, № 2.

La legislación búlgara sobre el trabajo y la Seguridad Social, ¿ayuda...

un determinado período de tiempo, para reemplazar a un empleado ausente, hasta que se complete el proyecto, o en caso de aumento temporal de la carga de trabajo debido a un mayor número de pedidos, etc). Ahorra costes para la búsqueda y contratación de los solicitantes de empleo. Para la empresa- usuaria es muy atractiva la oportunidad de facilitar la terminación de la relación laboral, cuando ya no se necesita la fuerza de trabajo del trabajador temporal, en comparación con la terminación del empleo de sus trabajadores en plantilla. El uso de este tipo de empleo sería muy conveniente para el trabajador también, ya que le ahorraría esfuerzos para buscar un trabajo e ir a una entrevista de trabajo. Proporciona al trabajador, al menos, una alternativa temporal al desempleo y le permite ganar experiencia y especializarse en una ocupación o actividad específica. A veces, el trabajo temporal es un paso hacia el empleo permanente con el mismo empresario.

Por desgracia, trabajar bajo este tipo de relación muestra, a pesar del corto período de tiempo desde que se ha introducido en Bulgaria, una serie de debilidades. Casi todos los investigadores de este tipo de relaciones están de acuerdo en que las personas que trabajan bajo las mismas disfrutan de un menor nivel de protección social que los que trabajan en relación laboral convencional. Sin embargo, estas deficiencias no son sólo conocidas en la literatura jurídica búlgara.¹⁵ La debilidad principal es la del salario más bajo en comparación con el del trabajador de plantilla. Algunos de los problemas asociados a esta forma de empleo son: la falta de un trabajo fijo que proporciona al trabajador la seguridad de disponer el trabajador de renta del trabajo, la oportunidad para la actualizarse dentro de la profesión, y la promoción vinculada al aumento de sueldo, etc, y además requiere cambios frecuentes del entorno de trabajo, lo que dificulta la integración en la plantilla. Por lo

15 See for example Нуртдинова А. Заемный труд: особенности организации и возможности правового регулирования. – Хозяйство и право, 2004, № 9; Злобин, Р. Гибкий рынок труда: стандартные и нестандартные формы занятости. – Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета, 2011, № 4; Davidov, G. Joint Employer Status in Triangular Employment Relationships. -- British Journal of Industrial Relations, 2004, № 1; Miltacher, L. Temporary agency work and the blurring of the traditional employment relationship in multi-party arrangements – the case of Germany and the United States. -- International Journal of Employment Studies, 2007, Vol. 15, № 2.

Buenas prácticas jurídico procesales para reducir el gasto social (II)

tanto, es muy importante buscar el equilibrio óptimo entre la eficiencia económica y la protección de los derechos laborales fundamentales de los trabajadores, ya que muy a menudo la eficiencia económica está reñida con la seguridad social. En otras palabras, en la regulación de estas relaciones de trabajo, es necesario buscar un compromiso entre las dos funciones de la legislación laboral, la económica y la protectora.

8. Un problema importante de la legislación laboral de Bulgaria es el trabajo sin una relación laboral. A pesar de la exigencia imperativa del artículo 1, párr. 2 LC de que las relaciones para proporcionar mano de obra están regulados sólo como relaciones laborales, en nuestro país se sigue produciendo el encubrimiento de éstas mediante la celebración de los llamados „contratos civiles“ e, incluso, la existencia de trabajo sin ninguna base legal. Las razones son claras. Para el empresario ésto se relaciona con la facilidad de las medidas de protección para los empleados, y para el segundo - la necesidad de una remuneración. Para superar este fenómeno Código del Trabajo (artículo 405 letra A) proporciona un remedio específico. Se expresa en el hecho de que la Inspección de Trabajo tendrá derecho a anunciar la existencia de relación laboral, en caso de determinar la provisión de mano de obra en violación del artículo 1, párr. 2. En estos casos, la existencia de una relación laboral podrá establecerse por cualquier medio de prueba.

La regla mencionada anteriormente es un recurso legal no contra el uso de los contratos civiles en general, sino contra su uso ilegal, que esconde las relaciones laborales, y perjudica los intereses de los trabajadores.¹⁶ Entre otras cosas, esto ahorra las cuotas patronales al régimen de Seguridad Social, no tiene problemas con la terminación de las relaciones laborales, el trabajador no tiene derecho a las prestaciones por desempleo. Incluso hay fenómenos tales como la petición del mismo trabajador de trabajar sin un contrato, por lo que durante el período correspondiente puede seguir recibiendo, en su caso, las prestaciones por desempleo si el empleo anterior se dio por terminado.

La medida de LC artículo 405 letra A ha dado ciertos resultados. Por

¹⁶ See for more details Мръчков, В. Трудово право, 968—972; Мръчков, В. – In: *Коментар*, 1166—1174.

La legislación búlgara sobre el trabajo y la Seguridad Social, ¿ayuda...

ejemplo, en el año 2013 la Inspección General del Trabajo estableció 2.993 infracciones, que con 1.182 menos en comparación con las detectadas en el año 2012.

9. Uno de los muchos problemas de la **Ley de Seguridad Social búlgara** está relacionado con el pago de las cotizaciones sociales adeudadas por los empresarios. Por un lado, la retribución fija de los contratos de trabajo es baja, y se utiliza como base para la determinación de las contribuciones a la seguridad social, y el otro está en el pago retrasado de las cuotas. Son la principal fuente de ingresos de los fondos de seguros sociales. Desafortunadamente, su participación en este presupuesto en los últimos años sigue disminuyendo. Según el Instituto Nacional de la Seguridad Social, su participación desde 2010 ha disminuido en un 15%. Una de las medidas para remediar la situación fue el establecimiento de un nivel mínimo asegurado de retribuciones a partir del cual se determinan las cuotas a pagar (artículo 6, párr. 2 del Código de la Seguridad Social). Se determina anualmente en la Ley de Presupuesto de la Seguridad Social del Estado a través de los llamados **umbrales mínimos** de Seguridad Social introducidas en 2003.¹⁷ Estos umbrales establecen los niveles mínimos de remuneración (que es el ingreso asegurado a los trabajadores) a partir del que se determinan las contribuciones patronales de seguridad social, con independencia de si exactamente la misma remuneración se fija, y si se le paga al trabajador. El significado de estos umbrales es para detener la práctica común a la que algunos empleadores recurrieron, de establecer en los contratos salarios mínimos en el que las contribuciones mínimas de seguridad social se encuentran, y al pago real de los sueldos en metálico. Estos umbrales asegurados se determinan sobre la base del sector de la actividad económica del empresario, y en el grupo de clasificación de las profesiones a las que pertenezcan las personas aseguradas. Su introducción está empezando a dar los resultados esperados.

10. En el presente informe, no es ni necesario ni posible analizar todo el Derecho del Trabajo, ni toda la legislación de Seguridad Social

¹⁷ See Мръчков, В. Осигурително право. 6. изд. С.: Сиби, 2014, 145—146.

Buenas prácticas jurídico procesales para reducir el gasto social (II)

en Bulgaria, en vista de su contribución a la superación de los efectos adversos de la crisis económica. Resulta que en nuestro país el problema no es tanto el contenido de la ley, como su aplicación. Por supuesto, la situación económica, objetivamente muy difícil, y la continua inestabilidad política que ya dura dos años, no motivan el estricto cumplimiento de las leyes y debilitan la fe en ellas.