

LA REFORMA DEL DERECHO DEL TRABAJO EN LITUANIA: NUEVOS TIPOS DE CONTRATO DE TRABAJO*

[LABOUR LAW REFORM IN LITHUANIA: NEW TYPES OF EMPLOYMENT CONTRACT]

Evelina Žurauskaitė

Fecha de recepción: 4 de junio de 2018
Fecha de aceptación: 15 de junio de 2018

Sumario: I. INTRODUCCIÓN.- II. LAS REFORMAS DEL DERECHO DEL TRABAJO EN LITUANIA.- III. TIPOS DE CONTRATOS DE TRABAJO EN EL CÓDIGO DE TRABAJO DE 2002.- IV. TIPOS DE CONTRATOS DE TRABAJO EN EL CÓDIGO DE TRABAJO DE 2016.- 1. «Trabajo a llamada» o contrato para cantidad indefinida de trabajo.- 2. Contrato de aprendizaje.- 3. Contrato para trabajo a proyecto.- 4. Contrato para compartir el lugar de trabajo.- «Compartir trabajador» o contrato para trabajar para más de un empresario.- 6. Trabajo para empresas de trabajo temporal.- 7. Contrato de duración determinada.- V. CONCLUSIONES.

Contents: I. INTRODUCTION.- II. LABOUR LAW REFORMS IN LITHUANIA.- III. TYPES OF EMPLOYMENT CONTRACTS IN THE LABOUR CODE 2002.- IV. TYPES OF EMPLOYMENT CONTRACTS IN THE LABOUR CODE 2016.- 1. 'Job on call' or Contract for undefined quantity of work.- 2. Contract of apprenticeship.- 3. Contract for project work.- 4. Contract for workplace sharing.- 5. 'Employee sharing' or Contract for work for more than one employee.- 6. Temporary agency work.- 7. Fixed-term contract.- V. CONCLUSIONS.

Resumen: En el contexto de la evolución del Derecho del Trabajo en Lituania desde la restauración de la independencia en 1990, el artículo analiza la regulación de diferentes tipos de contratos de trabajo utilizados en el mercado de trabajo lituano, con particular énfasis en los cambios introducidos por la última reforma de la legislación laboral de 2016, que produjo la adopción del nuevo Código de Trabajo y, subsiguientemente, un incremento del uso de formas de empleo atípicas.

* Traducción al castellano, desde el inglés original («*Labour law reform in Lithuania: new types of employment contract*»), de Jesús Martínez Girón.

Abstract: *In the context of the labour law evolution in Lithuania since the restoration of the independence in 1990, the article analyses the regulation of different types of employment contracts used in Lithuanian labour market, with particular focus on the changes introduced by the latest labour law reform in 2016 which resulted in the adoption of new Labour Code and, subsequently, in the increased use of non-standard employment forms.*

Palabras clave: Código de Trabajo, Contratos de trabajo atípicos, Flexibilidad, Lituania, Reforma de la legislación laboral

Keywords: *Labour Code, Non-standard employment contracts, Flexibility, Lithuania, Labour law reform*

* * *

I. INTRODUCCIÓN¹

En 2018, el 16 de febrero, Lituania celebró el centenario de la restaurada República de Lituania. Durante estos últimos cien años, el país ha experimentado cambios políticos, económicos y sociales en más de una ocasión: la restauración de un Estado independiente tras la Primera Guerra Mundial, la ocupación soviética y la «construcción» del socialismo, la caída de la Unión Soviética y la restauración de la independencia, la integración en la Unión Europea y el preocupante incremento de flujos de migración hacia otros países de la Unión Europea. El cambio del ordenamiento político provocó simultáneamente cambios en el sistema jurídico, modificando no solamente las «reglas de juego» en la esfera pública, sino también influyendo, en mayor o menor grado, las relaciones privadas, incluidas también las relaciones laborales.

Desde que se produjo la restauración de la independencia en 1990, el Derecho del Trabajo en Lituania estuvo sometido a algunas pocas reformas legislativas importantes. Cada reforma aportó modernización y mejoras, dejando todavía espacio suficiente a una ulterior intervención legislativa. Probablemente, sin embargo, la revisión más innovadora de la regulación laboral existente se realizó por la última reforma del Derecho del Trabajo, en 2016.

El propósito de este artículo es ofrecer una visión general de los diferentes tipos de contratos de trabajo utilizados en el mercado de trabajo lituano, con particular énfasis en los cambios introducidos por la última reforma del Derecho del Trabajo, que se tradujo en la adopción de un nuevo Código de Trabajo. En primer lugar, se ofrecerá una breve historia de las reformas del Derecho del Trabajo en Lituania, seguida de una sucinta visión general del contrato de trabajo regulado por el anterior Código de Trabajo, y un análisis más detallado de los contratos de trabajo actualmente utilizados.

I. LAS REFORMAS DEL DERECHO DEL TRABAJO EN LITUANIA

En relación con la revisión de la regulación laboral, probablemente lo más problemático para el legislador lituano fue el tránsito de una economía planificada, caracterizada también por la distribución centralizada de la mano de obra y las relaciones laborales «estables» de por vida, a relaciones laborales liberalizadas entre partes independientes. Así, comenzando en 1990, el legislador

¹ La primera parte de este artículo está parcialmente basada en mi tesis doctoral sobre *Il lavoro alle dipendenze altrui negli ordinamenti delle Repubbliche Baltiche: dall'esperienza sovietica alla realtà comunitaria*, Università Ca' Foscari de Venecia, Italia (2010).

optó por modificar gradualmente el Derecho del Trabajo, primero adoptando leyes que regulaban separadamente diversos aspectos de las relaciones laborales, y luego, promulgando un único Código de Trabajo. Durante este período de transición, en que se pasó de un «viejo» a un «nuevo» sistema de relaciones laborales y a una «nueva» regulación laboral, la situación fue bastante confusa: las relaciones laborales se regulaban por numerosas leyes recientemente promulgadas², junto con el viejo Código de leyes laborales³, adoptado en 1972, que ya no resultaba adecuado, dada su fuerte inspiración ideológica en el régimen anterior, aparte el hecho de que poseía numerosos artículos derogados y aplicables sólo en la medida en que resultasen compatibles con la Constitución de la República de Lituania⁴ y las nuevas leyes laborales. Al mismo tiempo, el viejo Código de leyes laborales, de «estilo» soviético, era necesario para llenar los vacíos dejados por el legislador.

En 2002, el Parlamento lituano (*Seimas*) aprobó el Código de Trabajo⁵ (en adelante, también, LC 2002), que entró en vigor a comienzos de 2003. El Código de Trabajo de 2002 se elaboró en congruencia con la legislación de la UE y teniendo presentes las normas laborales internacionales (convenios y recomendaciones de la OIT, ratificados y no ratificados)⁶, y se convirtió en la principal fuente reguladora de las relaciones laborales en Lituania. Sin embargo, a pesar de una liberalización significativa de las relaciones laborales, la intención del legislador de auto-reservarse un papel «especial» en la esfera laboral, con una frecuente y muy notable interferencia en las relaciones laborales, que dejaba, en consecuencia, un menor espacio a la autonomía individual y/o colectiva, está claramente presente también en el Código de Trabajo de 2002⁷. La razón de dicha interferencia del Estado en las relaciones privadas individuales (o colectivas) puede explicarse por la finalidad de proteger al trabajador en cuanto que parte más débil, cuyos intereses no eran apoyados por sindicatos que tenían un papel político y social muy disminuido tras la caída del régimen soviético.

² P.ej., Darbo sutarties įstatymas (Ley sobre el contrato de trabajo), (V.Ž. 1991, Nr. 36-973); Atostogų įstatymas (Ley sobre vacaciones anuales), (V.Ž. 1992, Nr. 2-18); Darbo apmokėjimo įstatymas (Ley sobre salarios), (V.Ž. 1991, Nr. 4-104); Kolektyvinių susitarimų ir sutarčių įstatymas (Ley sobre convenios y acuerdos colectivos), (V.Ž. 1991, Nr. 12-312); Darbo ginčų nagrinėjimo įstatymas (Ley sobre solución de conflictos laborales), (V.Ž. 2000, Nr. 56-1640); Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas (Ley de seguridad y salud laboral), (V.Ž. 1993, Nr. 55-1064), etc.

³ LTSR Darbo įstatymų kodeksas (Código lituano de Leyes laborales), (V.Ž. 1972, Nr. 18.137).

⁴ La Constitución de la República de Lituania fue adoptada por referéndum en 1992 (V.Ž. 1992, Nr. 33-1014).

⁵ Darbo kodeksas (Código de Trabajo), (V.Ž., 2002, Nr. 64-2569).

⁶ Socialinės apsaugos ir darbo Ministerija/Aiškinamasis raštas/IXP-1268/2001 12 10 (Nota explicativa al Proyecto de Código de Trabajo).

⁷ P.ej., el artículo 92.2 del LC 2002 obliga al empresario a concluir el contrato de trabajo usando un modelo de impreso aprobado por el Gobierno. A pesar del hecho de que este modelo de impreso es sólo un «ejemplo», se considera de hecho un modelo imperativo. O, por ejemplo, el artículo 52.2 del LC 2002 permite al Ministro de Trabajo y Seguridad Social extender, bajo ciertas condiciones, la aplicación de un convenio colectivo a un determinado territorio, sector, profesión o área de servicios.

Sólo poco después de una década, resultaba necesaria una nueva reforma laboral. Las razones para la nueva reforma en un espacio de tiempo tan breve eran múltiples: los cambios globales en el modo en que se organiza y se lleva a cabo la actividad económica en la actualidad, el hundimiento de las relaciones laborales típicas, las tendencias flexibilizadoras en la regulación laboral y la proliferación de nuevos tipos de trabajo, e indudablemente, la necesidad de llenar los vacíos dejados por la reforma laboral anterior. Así, el legislador lituano se decidió a modernizar nuestro Derecho del Trabajo, a través de una reforma amplia de la legislación laboral. Las discusiones empezaron ya a comienzos de 2014⁸. La reforma se orientaba a crear un modelo jurídico-administrativo de regulación laboral, que favoreciese el crecimiento del empleo, la mejora de las condiciones laborales y el estímulo de la inversión en el país. La reforma, denominada reforma del «modelo social», se orientaba a hacer más flexible el modelo lituano de mercado de trabajo, y a dotarlo al mismo tiempo de mayor seguridad, a través de un sistema de aseguramiento del desempleo y mejorando, en su caso, la negociación colectiva⁹.

El proyecto de nuevo Código de Trabajo (en adelante, el Proyecto) se presentó en 2015¹⁰. Provocó inmediatamente vivas discusiones entre los profesionales del Derecho, los académicos y la población trabajadora en general. El Proyecto proponía cambios bastante radicales en la regulación laboral existente, con una significativa flexibilización de las relaciones laborales, a través, entre otras cosas, de simplificaciones en la conclusión, modificación y resolución de los contratos de trabajo, en la organización de la jornada y el descanso, la introducción de nuevos tipos de contratos de trabajo, la liberalización de la extinción de las relaciones laborales y la mejora del mecanismo de solución de conflictos laborales. El Proyecto también indicaba qué disposiciones deberían considerarse más favorables para los trabajadores y cuáles para los empresarios, en relación con el Código de Trabajo entonces aplicable de 2002¹¹.

Tras largas discusiones y numerosas modificaciones del Proyecto originario, debidas también al veto presidencial a la primera versión del Código de Trabajo aprobada por el Parlamento, el nuevo Código de Trabajo (en adelante también, nuevo LC o LC de 2016) fue aprobado finalmente en septiembre de 2016¹². Se suponía que el Código de Trabajo entraría en vigor el 1 enero 2017 (artículo 2 del LC de 2016), pero pocos días antes de la fecha límite el plazo se

⁸ Socialinės apsaugos ir darbo Ministerija/Aiškinamasis raštas/XIIP-3234/XIIP-3267/2015 06 12 (Nota explicativa del Proyecto de Código de Trabajo).

⁹ Documento de trabajo del personal de la Comisión, *Country Report Lithuania 2017*, SWD(2017) 80 final, Brussels, 2017, p. 20.

¹⁰ Darbo kodeksto projektas (Proyecto de Código de Trabajo). El texto completo del Proyecto está disponible en: <http://www.socmodelis.lt/wp-content/uploads/Darbo-kodekso-projektas.pdf>.

¹¹ *Ibid*, p. 4.

¹² LR Darbo kodeksas (Código de Trabajo), (TAR, 2016-09-19, Nr. 23709).

prorrogó por otros seis meses¹³. El nuevo Código de Trabajo adoptado «con prisas» fue una creación de la legislatura que finalizaba, y de ahí que la prórroga fuese necesaria para refinar y acabar la ley, así como para dar más tiempo a empresarios y trabajadores para adaptarse a las nuevas reglas.

III. TIPOS DE CONTRATOS DE TRABAJO EN EL CÓDIGO DE TRABAJO DE 2002

Entre otros cambios y novedades introducidos por el Código de Trabajo de 2002 en la regulación laboral, el legislador expandió también la lista de tipos de contrato de trabajo. Mientras que el Derecho anterior sobre el contrato de trabajo otorgaba sólo dos opciones tradicionales para la conclusión de un contrato de trabajo (contrato de trabajo indefinido o de duración determinada)¹⁴, el Código de Trabajo de 2002 preveía una lista más amplia y no exhaustiva de tipos de contratos. Algunos de estos contratos no podían considerarse como contratos de trabajo separados¹⁵; otros sin embargo, ya existían en el ordenamiento jurídico lituano, pero estaban regulados en leyes separadas¹⁶.

Según el artículo 108 del Código de Trabajo de 2002, las partes pueden acordar la estipulación de uno de los siguientes tipos de contratos de trabajo:

- 1) sin plazo (indefinidos);
- 2) con plazo, temporales, estacionales;
- 3) sobre trabajo adicional, puesto de trabajo secundario;
- 4) con trabajadores a domicilio;
- 5) sobre suministro de servicios;
- 6) otros.

Como se desprende del artículo 108.1, apartado 6), la lista de contratos de trabajo en el Código de Trabajo no es exhaustiva. Por eso, como especifica el artículo 117 del Código de Trabajo, otros tipos de contratos de trabajo pueden preverse en leyes diferentes¹⁷. De este modo, el legislador se ha auto-reservado la

¹³ Darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo nr. XII-2603 2 ir 6 straipsnių pakeitimo įstatymas (Ley de modificación del artículo 2 y 6 de la Ley sobre Aprobación, Entrada en vigor y Ejecución del Código de Trabajo), Nr. XII-130, (TAR, 2016-12-28, Nr. 29769).

¹⁴ Art. 9, Ley sobre el contrato de trabajo, véase *supra*, nota 2.

¹⁵ P.ej., el contrato para trabajo adicional es casi una cláusula, un acuerdo extra concluido con el mismo empresario para desarrollar algunos deberes adicionales o concreto trabajo adicional (no acordado en el contrato) en el mismo lugar de trabajo (artículo 114.1 del Código de Trabajo).

¹⁶ P.ej., el contrato de trabajo estacional fue regulado por el Decreto gubernamental núm. 154 de 7 marzo 1994 (V.Ž., 1994, Nr. 19-313).

¹⁷ P.ej., los contratos con trabajadores de granjas y otras entidades agrícolas, o con trabajadores de empresas con un objetivo específico, están regulados por las Leyes correspondientes relativas a las actividades de dichas entidades.

posibilidad de introducir nuevos tipos de contratos de trabajo, de acuerdo con las necesidades provocadas por los cambios en el mercado nacional de trabajo.

Desde el comienzo, el Código de Trabajo de 2002 escogió regular todos los tipos de contrato recientemente introducidos por referencia a reglamentos gubernamentales y, a veces, convenios colectivos. En el Código de Trabajo sólo podemos encontrar un artículo por cada tipo de contrato, que contiene una breve definición del tipo de contrato, y luego una referencia idéntica: «Las características de los contratos de trabajo [...] se establecerán por el Gobierno y [en algunos casos por] los convenios colectivos»¹⁸. Los caracteres especiales y las particularidades de estos contratos de trabajo se definieron y concretaron en el Decreto gubernamental núm. 1043¹⁹.

Esto es cierto en relación con todos los contratos de trabajo no típicos, excepto para el contrato de duración determinada, que era, y aún continúa siendo, la forma contractual atípica más utilizada en Lituania²⁰. El legislador optó por la regulación directa de las condiciones del contrato de duración determinada, a través de disposiciones del Código de Trabajo.

El artículo 108 se modificó varias veces²¹, y por eso, algunos contratos se eliminaron, como el contrato para trabajo adicional (para la prestación de determinados deberes adicionales o de trabajo adicional, no acordado en el contrato, para el mismo empresario), que desapareció como tipo separado de contrato sólo 2 años después y fue «absorbido» por un contrato de puesto de trabajo secundario más amplio, o el contrato para suministro de servicios (para el suministro de servicios domésticos personales), abolido en 2012. A otros se les cambió el nombre y se actualizaron, como el contrato con trabajadores a domicilio o trabajo a domicilio (para la prestación en casa de funciones laborales acordadas), que se convirtió en el contrato para el trabajo a distancia. Este cambio puede explicarse por la necesidad de cubrir nuevos modos de ejecución a domicilio de los deberes laborales, incluido el uso de instrumentos de TIC, de uso cada vez más extendido e indispensable en la actualidad, y para alinear la legislación lituana con el Acuerdo Marco sobre el Teletrabajo concluido por los interlocutores sociales europeos (ETUC, UNICE/UEAP y CEEP)²², aun cuando se consideraba que el tipo de contrato existente cubría también el teletrabajo²³.

¹⁸ Artículos 112–116, Código de Trabajo 2002.

¹⁹ LRV Nutarimas dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo (Decreto gubernamental núm. 1043 sobre la aprobación de las peculiaridades de algunos contratos de trabajo) (V.Ž., 2003, Nr. 81(1)-3690).

²⁰ Estadísticas sobre nuevos contratos de trabajo concluidos en julio-diciembre 2017 [suministradas por *Sodra* (State Social Insurance Fund Board) previa petición via e-mail].

²¹ El artículo 108 del LC fue modificado cuatro veces: en 2005 (Nr. X-188, V.Ž., 2005, Nr. 67-2400), en 2010 (Nr. XI-927, V.Ž., 2010, Nr. 81-4221), en 2011 (Nr. XI-1380, V.Ž., 2011, Nr. 69-3288) y en 2012 (Nr. XI-2358, V.Ž., 2012, Nr. 135-6859).

²² El Acuerdo Marco sobre el Teletrabajo se firmó el 16 julio 2002, por ETUC, UNICE/UEAPME y CEEP. El texto del acuerdo está disponible en:

O de nuevo otra vez, el contrato para trabajo temporal (contrato concluido por un período que no excediese de 2 meses) fue rebautizado como contrato con término breve, para evitar toda confusión terminológica cuando la Ley de empresas de trabajo temporal se adoptó para transponer la Directiva correspondiente de la UE. En concreto, este contrato de corta duración podía considerarse como un tipo de versión inicial del actual contrato para el trabajo a llamada: el contrato podía concluirse libremente para satisfacer las necesidades organizativas, productivas y de sustitución urgentes del empresario, sin período de prueba aplicable, y las vacaciones anuales se monetizan. Por otro lado, la regulación de este contrato contenía algunas restricciones al tipo de contrato de duración determinada (como el período de 1 mes entre un contrato y otro; en caso contrario, a petición del trabajador, el contrato podía convertirse en un contrato indefinido, o algunas limitaciones a la extinción de dichos contratos) que convertían este tipo de contrato en menos atractivo, dado que no era suficientemente adecuado para el objetivo para el que se había ideado.

Hay que tener en cuenta que el contrato para un trabajo secundario permitía acuerdos para trabajar más: con el mismo empresario, para la prestación de diversas funciones laborales no acordadas en el contrato (en caso contrario, el trabajo se consideraría horas extraordinarias), o en otro lugar de trabajo para el desempeño de deberes secundarios o de un segundo puesto de trabajo. En la práctica, este tipo de contrato permitía extender la jornada de trabajo hasta 60 horas a la semana, dado que la jornada diaria de trabajo de dichos trabajadores estaba limitada a doce horas al día²⁴. Este tipo de contrato podía considerarse una versión más simplificada del contrato para compartir un trabajador introducida por la última reforma del Derecho del Trabajo y discutida en el Capítulo III (véase *supra*).

Las disposiciones relativas a los contratos de duración determinada, un contrato de trabajo no típico muy popular en el mercado lituano de trabajo, establecen un término más amplio para las relaciones laborales que debieran ser de naturaleza temporal —la duración máxima de dicho contrato era de 5 años (artículo 109 del LC de 2002). Sin embargo, el viejo Código de Trabajo, a diferencia de la legislación actual, contenía la prohibición de concluir contratos de duración determinada en trabajos de naturaleza permanente, con la excepción de los casos previstos por leyes o convenios colectivos. Dado que la densidad de la regulación colectiva en Lituania es bastante baja, la excepción a este precepto no resultaba muy utilizada.

http://www.ueapme.com/docs/joint_position/Telework%20agreement.pdf

²³ Documento de trabajo del personal de la Comisión, *Report on the implementation of European social partners' Framework Agreement on Telework*, SEC/2008/2178, Brussels, 2008, p. 22.

²⁴ Decreto gubernamental núm. 1043, véase *supra*, nota 19.

Comparada con la legislación actual, la legislación anterior resultaba más laxa acerca de cuándo diversos contratos de duración determinada deberían considerarse contratos «sucesivos». El período entre contratos estaba limitado a 1 mes. En cambio, la sanción por incumplimiento del período «intermedio» resultaba más severa: si se concluía otro contrato de duración determinada dentro del período de 1 mes, con el mismo empresario y para el mismo trabajo, dicho contrato debería considerarse como concluido por tiempo indefinido, con sujeción a las excepciones previstas por las leyes o convenios colectivos (artículo 111 del LC de 2002).

La transformación de un contrato de duración determinada en un contrato permanente se preveía también en 3 casos más: cuando las circunstancias justificadoras de la conclusión del contrato dejan de existir, estando todavía en vigor las relaciones laborales (artículo 111.2 del LC de 2002); cuando el término del contrato no está especificado, o se ha especificado indebidamente (artículo 110.2 del LC de 2002); y cuando el trabajador continúa trabajando, una vez que el término ha expirado (artículo 111.1 del LC de 2002). Así, la legislación anterior no contenía ningún período «colchón», ni tampoco la conversión expresa en un contrato indefinido en caso de que se excediese la duración máxima del contrato.

IV. TIPOS DE CONTRATOS DE TRABAJO EN EL CÓDIGO DE TRABAJO DE 2016

Cuando el Proyecto de nuevo Código de Trabajo se presentó por vez primera en 2015, junto con los contratos de trabajo que ya eran conocidos en el sistema jurídico lituano (por ejemplo, el contrato de empresa de trabajo temporal, el contrato de trabajo estacional o el contrato de duración determinada), aparecieron algunos nuevos tipos de contratos, y señaladamente, el contrato por cantidad indefinida de trabajo, el contrato para la formación profesional, el contrato de aprendizaje, el contrato para trabajo a proyecto, el contrato para compartir el puesto de trabajo, y el contrato para trabajar para más de un empresario.

A diferencia del Código de Trabajo de 2002, en el que todos los contratos de trabajo no típicos, con excepción del contrato de duración determinada, se regulaban con referencia a leyes y reglamentos especiales, el Proyecto propuso una regulación separada para cada tipo de contrato. Dicha regulación «directa» fue adoptada después en el nuevo Código de Trabajo. Sólo el contrato para trabajo estacional constituye una excepción —el Proyecto no mencionaba el contrato para trabajo estacional (cubierto, en apariencia, por el contrato de duración determinada), mientras que el artículo 100 del LC de 2016 permite al Gobierno definir las peculiaridades del trabajo estacional, incluida la lista de trabajos que pueden considerarse estacionales, la conclusión, la modificación y la extinción de

dichos contratos, el régimen de jornada y descanso, y la remuneración²⁵. Puede apuntarse que tampoco se hicieron cambios sustanciales en la regulación del trabajo estacional previamente realizada por el Decreto gubernamental²⁶; únicamente los trabajos que tenían naturaleza estacional fueron de nuevo listados, combinándolos con categorías más amplias.

1. «Trabajo a llamada» o contrato para una cantidad indefinida de trabajo

Como para otros tipos de contratos de trabajo propuestos por el Proyecto, debe ponerse de relieve que la lista de nuevos y algo más flexibles contratos contenía pocos tipos, que fueron luego abandonados cuando se aprobó por el Parlamento la última versión del Código de Trabajo. El contrato que suscitó más discusiones y dudas, respecto de su utilidad y necesidad, fue el llamado contrato para cantidad indefinida de trabajo (artículos 87-90 del Proyecto), también conocido en otros sistemas jurídicos como contrato a llamada o contrato cero horas. Dejando a un lado, todas las consideraciones relativas al estatus social de la persona empleada bajo dicho contrato de trabajo, y la experiencia negativa relativa al uso de esta clase de contrato en otros países (por ejemplo, Italia o el Reino Unido), la versión lituana del trabajo a llamada presentaba algunas diferencias, que lo convertían en ligeramente menos precario, aunque sólo fuese un poco: era posible estipular dicho contrato tanto por tiempo indefinido como por tiempo determinado, pero el contrato, en todo caso, no podía limitarse a sólo una única «llamada» a trabajar (las consecuencias en caso de violación de esta prohibición no estaban claras, sin embargo). Además, el Proyecto establecía una jornada mínima en dichos contratos —al menos 8 horas al mes— o la remuneración, en todo caso, por al menos 8 horas debidas (artículo 87 del Proyecto). Por ello mismo, la posibilidad de trabajar y ser pagado por 8 horas mensuales constituye un consuelo pequeño, si se tiene en cuenta que en el momento en que el Proyecto se presentó el salario horario mínimo establecido por el Gobierno era de 2,32 euros²⁷. El Proyecto preveía que la «llamada» a trabajar debía comunicarse al trabajador 5 días antes de comenzar el trabajo, pues en caso contrario el trabajador podía negarse a aceptar la llamada, y dicha negativa no podía considerarse como un incumplimiento de los deberes del trabajador (artículo 88 del Proyecto). Sin embargo, la extinción de este tipo de contrato era liberal —además de todos los motivos generales para la extinción del contrato de trabajo (como la extinción por justas causas, tanto de naturaleza económica como personal, y la extinción por mutuo acuerdo)—, se permitía al empresario extinguir el contrato libremente, dando 5 días de preaviso al

²⁵ El contrato para trabajo estacional está regulado en el Decreto gubernamental núm. 496 de 21 junio 2017 (TAR, 2017-06-27, Nr. 10853).

²⁶ LRV Nutarimas Nr. 154 Dėl sezoninio darbo (Decreto gubernamental núm. 154 sobre el trabajo estacional), (V.Ž., 1994, Nr. 19-313).

²⁷ LRV Nutarimas Nr. 644 Dėl minimaliojo darbo užmokesčio (Decreto gubernamental núm. 644 sobre salarios mínimos), (TAR, 2016-06-27, Nr. 17577).

trabajador, reduciéndose la indemnización promedio de medio mes a 5 días, en caso de que el empresario decidiese extinguir el contrato por causa de que el trabajador se hubiese negado a aceptar la llamada a trabajar dos veces en 3 meses consecutivos (artículo 90 del Proyecto). Por otro lado, la regulación proyectada preveía la conversión de este tipo de contrato en un contrato indefinido, si el trabajador era llamado a trabajar y continuaba trabajando durante más de 8 semanas (artículo 90 del Proyecto).

Debería decirse que el contrato para cantidad indefinida de trabajo fue aprobado, en realidad, por el Parlamento cuando el Código de Trabajo se adoptó por vez primera en septiembre de 2016, pero nunca entró en vigor, dado que fue eliminado del Código de Trabajo, durante el período intermedio entre el cambio de legislaturas²⁸. La versión adoptada por el Parlamento fue levemente modificada, si se compara con la del Proyecto. Contenía pocas más limitaciones al uso de este tipo de contrato, pero liberalizando, al mismo tiempo, algunos otros aspectos de la regulación proyectada²⁹: el número de tales contratos para el empresario se limitó a un máximo del 10% de todos los contratos de trabajo en vigor (aun cuando no estaba claro qué ocurre cuando este límite se excedía), y existía la prohibición de usar esta clase de contrato en obras de construcción y en el trabajo doméstico, dos sectores en los que, con mayor probabilidad, dichos contratos podrían haber sido ampliamente utilizados y con alta probabilidad de abuso. En relación con la extinción de este contrato, el derecho del empresario a extinguirlo libremente se limitó a aquellos casos en que el trabajador se niega a aceptar la llamada a trabajar dos veces en un período de 3 meses. Y de nuevo, la conversión en un contrato indefinido en caso de que el trabajador fuese llamado a trabajar y continuase trabajando por un período mayor (durante más de 8 semanas, como se establecía en el Proyecto), se eliminó en el LC de 2016.

2. Contrato de aprendizaje

Otro tipo de contrato propuesto en el Proyecto que fue luego abandonado en la versión final del Código de Trabajo fue el contrato de formación profesional (artículos 80-83 del Proyecto). Este tipo de contrato habría cubierto situaciones en las que una persona, normalmente un joven incluso como menos de 18 años, es empleado para adquirir cualquier tipo de competencias laborales. Al igual que otros contratos con causa mixta en los que se combina aprendizaje y trabajo, el contrato de formación profesional preveía que el aprendizaje debería limitarse en el tiempo (un máximo de 6 meses, artículo 80 del Proyecto), que las partes prepararían un plan de aprendizaje para todo el período de duración del contrato (artículo 81 del Proyecto) y que las partes podían acordar en qué medida y cómo el empresario

²⁸ Law Nr. 2688, (TAR, 2016-11-09, Nr. 26498).

²⁹ Artículos 85-88, Código de Trabajo 2016.

podría resarcirse de los gastos de formación (artículo 82 del Proyecto). Para impedir abusos derivados de la utilización de múltiples contratos sucesivos de formación³⁰, sólo podía concluirse un nuevo contrato de formación profesional con el mismo empresario (las partes eran libres, sin embargo, de estipular otro tipo de contrato) sólo cuando, tras finalizar el anterior contrato de formación profesional, hubiese transcurrido un período de 3 años. La extinción de este tipo de contrato era liberal —junto a las causas justas para la extinción del contrato de trabajo, ambas partes eran libres de poner fin a la relación dando sólo un breve preaviso (respectivamente, 5 días de preaviso al empresario y 10 días de preaviso a ser dado al trabajador, según el artículo 83 del Proyecto). Por otro lado, la sanción por el incumplimiento de algunas de las disposiciones, en particular, la duración contractual máxima y la conclusión de sucesivos contratos de formación profesional sin respetar el período de 3 años entre ellos, era bastante severa —la conversión del contrato en un contrato indefinido (artículo 83 del Proyecto). El mismo tratamiento se preveía también en caso de que el trabajador continuase trabajando durante al menos 5 días tras la expiración del término por el cual se concluyó el contrato de formación profesional (artículo 83 del Proyecto). Por eso, el corto período de 5 días, llamado período «colchón», que se encuentra a veces en la regulación de los contratos de duración determinada, se dejó en beneficio del empresario.

Indudablemente, dicho contrato da al empresario la posibilidad de probar las capacidades de los nuevos trabajadores, a menudo muy jóvenes y no formados, a través de un período dos veces más largo, si comparado con el período de prueba, que tiene un período máximo de 3 meses, de modo similar a como estaba en el precedente Código de Trabajo³¹. En la versión definitiva del Código de Trabajo, este tipo de contrato fue «absorbido» por otro contrato con análogos objetivos de trabajo-formación, que es el contrato de aprendizaje.

El contrato de aprendizaje se utiliza cuando una persona es empleada con la finalidad de dominar la profesión, a través de una formación en el tajo. Algunas importantes diferencias pueden reseñarse entre la regulación de este tipo de contrato propuesta en el Proyecto y la adoptada cuando el Código de Trabajo se aprobó. La proyectada contenía dicho tipo de aprendizaje creando una relación tripartita, actuando el *Labour Exchange*³² como un intermediario entre el aprendiz

³⁰ Aun cuando los contratos de formación profesional pueden excluirse de la aplicación de las normas orientadas a prevenir los abusos derivados de contratos temporales sucesivos establecidas por la Directiva 1999/70/CE de 28 junio 1999, relativa al acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada concluido por ETUC, UNICE y CEEP (OJ L [1999] 175/43), cláusula 2.2.a) del Acuerdo anexo a la Directiva.

³¹ Ambos Códigos de Trabajo, Nuevo y antiguo, artículo 36 y artículo 106, respectivamente, establecían períodos de prueba de 3 meses. Sin embargo, el Código de Trabajo 2002 preveía que el período de prueba de 3 meses podía ampliarse a 6 meses en los casos especificados por la ley.

³² El *Labour Exchange* lituano (LLE) es una agencia ejecutiva dependiente del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, esto es, directamente subordinada y responsable ante el Ministerio. El LLE responde de la provisión de servicios del Mercado de trabajo a los demandantes de empleo y

y el empresario. Sólo las personas enviadas por el *Labour Exchange* podían ser empleadas como aprendices. Por eso, debían estipularse dos contratos: el contrato de aprendizaje, entre aprendiz y empresario, y el contrato para el trabajo y la formación profesional, entre el *Labour Exchange* y el empresario. La regulación proyectada preveía que el aprendizaje sería de duración limitada, pero no establecía ningún límite a la misma. La duración tenía que establecerse entre el *Labour Exchange* y el empresario en el contrato para el trabajo y la formación profesional (artículo 84 del Proyecto). Otras disposiciones del Proyecto eran muy similares a las aplicables al contrato de formación profesional.

Por el contrario, la versión definitiva del contrato de aprendizaje se diferencia considerablemente de la propuesta inicial, en el sentido de que abarca ambos contratos de trabajo-aprendizaje propuestos por el Proyecto, aunque previendo dos subtipos, con algunas reglas de aplicación general y disposiciones específicas para los subtipos. Así, el contrato de aprendizaje puede adoptar dos formas: una que se concluye sin contrato de formación adicional (con un plan de «formación informal»; en general, las disposiciones son similares a las del contrato de formación profesional propuesto por el Proyecto), y la otra con un contrato de estudio/formación adicional ligado a él, regulado por leyes especiales, que, sin embargo, puede concluirse no sólo exclusivamente con la participación del *Labour Exchange*, sino con cualquier sujeto que posea autorización para suministrar servicios de formación/educación (artículo 81 del LC 2016). La duración máxima del aprendizaje se limita a 6 meses, excepto para el segundo subtipo de contrato que puede concluirse por una duración mayor, dependiendo de la extensión del programa de estudio/formación (artículo 82 del LC 2016). Además, el primer tipo de contrato se limita en su número —no más del 10% de todos los contratos de trabajo en vigor (de nuevo, sin embargo, no está claro qué ocurre cuando este límite se excede)— y, con la finalidad de prevenir abusos, al igual que en el contrato proyectado de formación profesional (véase *supra*), puede concluirse un nuevo contrato de aprendizaje con el mismo empresario cuando haya transcurrido un período de 3 años, tras la finalización del anterior contrato de aprendizaje (artículo 83 del LC 2016). Para la violación de esta última prohibición se prevé la conversión en un contrato de duración indefinida (artículo 83.2 del LC 2016). Sin embargo, la extinción de este tipo de relación contractual es libre —sólo se requiere un preaviso breve, aunque levemente diferente, según la forma del contrato de aprendizaje [5 días para el empresario y 10 días para el trabajador, en el caso del primer subtipo, más simple, de aprendizaje (artículo 83.5 del LC 2016), y 5 días para ambas partes, en caso de que el contrato de aprendizaje se acompañe de un contrato adicional de formación/estudio (artículo 84.6 del LC 2016)]. Las razones de estas diferencias no son muy claras, si se tiene en cuenta que en ambos contratos que combinan trabajo-formación existía en el Proyecto el mismo período

empresarios, y de la puesta en práctica de medidas de política activa de empleo. Para más información, puede visitarse el portal en Internet del LLE, ubicado en <http://www.ldb.lt/en/Information/Pages/default.aspx>.

de preaviso, de 5 días para el empresario y de 10 días a darse por el trabajador (artículos 83 y 86 del Proyecto).

A pesar del hecho de que este tipo de contrato se utilizará normalmente para facilitar y posibilitar el intercambio entre aprendizaje y trabajo, y para promover el empleo juvenil, el legislador lituano no ha establecido una edad «techo» para el aprendizaje.

Otra diferencia presente en la regulación lituana del aprendizaje es la opción del legislador por establecer un término algo más breve para el contrato de aprendizaje —máximo de 6 meses. Sólo el segundo subtipo de contrato, el acompañado por un contrato de formación/estudio, puede durar más tiempo, dependiendo de la extensión del programa educativo. Así, el término para la «adquisición en el tajo de las cualificaciones profesionales necesarias», comparado con la duración de contratos similares en otros países europeos³³, puede considerarse demasiado breve en la práctica y, de nuevo, puede usarse de algún modo como sustituto del período de prueba, que es más breve (véase *supra*). De acuerdo con las últimas estadísticas disponibles³⁴, hemos sabido que sólo se concluyeron 155 contratos de aprendizaje (no está disponible ninguna especificación, según los subtipos de aprendizaje), dentro de los 6 primeros meses siguientes a la entrada en vigor del Código de Trabajo (julio-diciembre 2017). El pico se alcanzó en septiembre, cuando se concluyó un tercio de todos los contratos de aprendizaje en un mes. Se explicaría por el hecho de que el año académico empieza en septiembre en Lituania. Sin embargo, los contratos de aprendizaje estipulados constituyen sólo el 0,05% de todos los nuevos contratos estipulados en Lituania durante el período de referencia.

3. El contrato para trabajo a proyecto

Otro contrato que ha entrado en el mercado de trabajo lituano con el Código de Trabajo de 2016 es el contrato para trabajo a proyecto. Como se verá luego, este tipo de contrato se considera un contrato de duración determinada, pero al mismo tiempo tiene diferencias significativas, si comparado con la regulación de los contratos de duración determinada. Además de esto, el trabajo a proyecto presenta algunas características típicas de las relaciones de auto-empleo. En cualquier caso, el legislador lituano optó por la inclusión de este tipo de contrato en

³³ Por ejemplo, el *contratto di apprendistato* en Italia puede tener la duración de un mínimo de 6 meses y hasta 3 ó 5 años [artículos 47-53 del Decreto Legislativo núm 276, de 10 septiembre 2003, Ejecución de la delegación en materia de ocupación y mercado del trabajo (B[oletín]O[ficial] 235 de 09/10/2003, Supl. Ordinario n. 159)].

³⁴ Para las estadísticas sobre nuevos contratos de trabajo julio-diciembre 2017, véase *supra*, nota 20.

el Código de Trabajo. La regulación propuesta por el Proyecto y la luego adoptada coinciden casi literalmente, presentado sólo algunas diferencias menores.

Con el contrato para trabajo a proyecto, el trabajador asume el deber de cumplir sus funciones laborales necesarias para alcanzar un resultado específico, y el empresario asume el deber de pagar la remuneración acordada a ese efecto (artículo 89 del LC 2016). Así, a diferencia de otros contratos de trabajo en que el trabajador meramente aporta la actividad laboral, el resultado a alcanzar constituye la característica esencial de este tipo de contrato, de modo similar a las relaciones de auto-empleo. En consecuencia, las partes definirán el resultado específico del proyecto a alcanzar, e indicarán el fin del proyecto o las condiciones que permitirían determinar la finalización del mismo (artículo 89.2 del LC 2016). No hay indicaciones, sin embargo, acerca de qué ocurre si se incumplen estas exigencias o, por ejemplo, si el proyecto y/o resultados se formulan demasiado genéricamente. Ni tampoco ninguna definición del «proyecto» mismo, que puede interpretarse de modos diferentes.

Dado que el contrato para trabajo a proyecto se orienta a un resultado, las partes pueden acordar la forma en que se pague la retribución, que puede ser sobre una base mensual o sobre la base de un resultado, o con una mezcla de ambos, y con el pago de un complemento cuando los resultados definidos se consigan (artículo 91 del LC 2016). Sin embargo, el legislador ha establecido algunas salvaguardas para el trabajador, en relación con la remuneración. En primer lugar, no cabe retribuir al trabajador por debajo del salario horario establecido y periódicamente actualizado por el Gobierno³⁵. Y en segundo lugar, la retribución debe pagarse periódicamente, y como mínimo una vez al mes. Esta segunda exigencia excluye en la práctica la posibilidad de acordar el pago exclusivamente sobre la base de la consecución de un resultado específico, salvo que el resultado pueda alcanzarse en un mes o los resultados del proyecto se detallen sobre una base mensual.

Además, la jornada de los trabajadores a proyecto se regula de modo diferente: las partes acordarán una jornada semanal promedio, teniendo en cuenta los límites del descanso mínimo y la jornada máxima. Así, el trabajador tiene libertad para acomodar su propio horario de trabajo (artículo 90 del LC 2016). Junto a esto, el trabajador puede desarrollar su trabajo no sólo en las instalaciones del empresario, sino también a domicilio (artículo 89 del LC 2016). La flexibilidad relativa a la jornada y al lugar de trabajo parece ser más relajada que en el caso del «trabajo a distancia», también llamado a veces *smart working*, regulado separadamente por el LC y considerado un modo de organización o ejecución del

³⁵ Actualmente, el salario mínimo horario es 2,45 euros y el salario mínimo mensual es 400 euros. LRV Nutarimas Nr. 814 Dėl minimaliojo darbo užmokesčio (Decreto gubernamental núm. 814 sobre salarios mínimos), (TAR, 2017-10-12, Nr. 16194).

trabajo, posiblemente aplicable a cualquier relación laboral, pero con más restricciones y obligaciones impuestas para su utilización³⁶.

En el caso del contrato para trabajo a proyecto, el Código de Trabajo no contiene reglas específicas sobre la extinción de dicha relación laboral. Por eso, se aplicarán las reglas generales extintivas a la extinción de estos contratos (artículo 92.1 del LC 2016).

Sin embargo, el legislador ha limitado la posibilidad de utilizar el contrato para trabajo a proyecto identificando 3 casos en que las partes puede concluir tales contratos. En el Proyecto, estos 3 casos tenían una duración de 3 años, aunque el Código de Trabajo de 2016 ha diferenciado la duración estableciendo el límite de 2 ó 5 años (artículo 89 del LC 2016).

En concreto, las partes pueden estipular el contrato para trabajo a proyecto:

- 1) con personas contratadas por vez primera, con una duración de 2 años;
- 2) para la sustitución temporal de otro tipo de contrato en vigor, por un período de 5 años;
- 3) para concluir el acuerdo para trabajar a proyecto con un trabajador que tiene otro tipo de contrato en vigor, con una duración de 2 años.

Los 3 casos se centran aparentemente no en la existencia del proyecto para cuya realización el empresario busca contratar a una persona, sino en el sujeto que puede ser contratado utilizando este contrato.

Mientras que el tercer caso se refiere a una persona ya contratada y que estipula el acuerdo para funciones laborales adicionales ligadas a la realización de un «proyecto», recordando al acuerdo para trabajo adicional presente en el anterior Código de Trabajo de 2002 (véase *supra*), la primera y segunda opciones pueden plantear numerosas cuestiones. Dado que las disposiciones relativas a la duración máxima de los contratos de duración determinada (incluidas las disposiciones que regulan la conclusión de sucesivos contratos a término) y las consecuencias de la extinción de contratos de duración determinada (así, la conversión en un contrato indefinido en caso de sucesivos contratos a término, cuando se viola la duración

³⁶ Según el artículo 52 del LC 2016, el trabajo a distancia no se considera un tipo autónomo de contrato de trabajo, sino un modo de organizar y cumplir la prestación laboral. El trabajo a distancia puede acordarse por las partes o ser exigido por el trabajador. En algunos casos, el empresario puede ser obligado a permitir el trabajo a distancia, al menos para 1/5 de la jornada, por ejemplo, cuando el trabajador que plantea la petición es una mujer embarazada, o una mujer que dio a luz o que da lactancia natural, o un trabajador que cuida un hijo (hasta cierta edad) o que tiene un hijo discapacitado. En el caso del trabajo a distancia, hay exigencias adicionales relativas al lugar de trabajo, al uso de herramientas de trabajo, compensación de gastos causados y responsabilidad sobre el trabajo realizado. El papel del empresario en la determinación del régimen de jornada es más activo, y tiene el deber de dar información sobre el trabajo a distancia disponible a los sujetos competentes (comité de empresa o sindicato) con carácter anual.

máxima o el trabajador continúa trabajando más allá del término) no se aplican al trabajo a proyecto (artículo 92 del LC 2016), el primer caso otorga la posibilidad de concluir diversos contratos sucesivos para trabajo a proyecto, pudiendo tener cada uno de ellos una duración de 2 años. Así, no hay un límite máximo general relativo a la duración para dicho tipo de relaciones laborales. Aparentemente, la persona aún podría considerarse como «persona contratada por primera vez», cada vez que el contrato para trabajo a proyecto se concluyese. La regulación no impone restricciones a la conclusión de sucesivos contratos para trabajo a proyecto, como en el caso de los contratos de duración determinada, a pesar del hecho de que el legislador, en el artículo 89 del LC 2016, define expresamente el contrato para trabajo a proyecto como un contrato de «duración determinada». Más aún, ¿se aplicarían al trabajo a proyecto otras disposiciones reguladoras de los contratos a término, salvo las expresamente excluidas (duración máxima y consecuencias de la extinción)? Y además, ¿cómo debería formalizarse en la práctica la sustitución, ¡hasta cinco años!, de un contrato de trabajo (¿cualquier tipo de contrato?) válido?

Como se indicó antes, este tipo de contrato también tiene algunas características que pueden encontrarse en el trabajo autónomo o en las relaciones de auto-empleo. En el caso del contrato para trabajo a proyecto, algunos de los indicadores de subordinación a tener en cuenta para determinar si la relación se considera como subordinada o como trabajo autónomo pueden jugar un papel marginal. En particular, el cumplimiento de una jornada, el pago del salario o trabajar en las instalaciones del empresario.

Considerando esto, la decisión del legislador de incluir esta clase de contrato en el Código de Trabajo y, así, de extender la protección del Derecho del Trabajo a personas empleadas bajo dicho tipo de contratos debería evaluarse, en general, positivamente. Y es que la experiencia de otros Estados europeos acredita, cuando este tipo de contrato se abandona a la esfera del trabajo parasubordinado, que puede servir como un instrumento para eludir la relación laboral subordinada y, como consecuencia de ello, la aplicación del Derecho del Trabajo³⁷.

Según los últimos datos estadísticos disponibles³⁸, puede ponerse de relieve que se concluyeron 887 contratos para trabajo a proyecto en el segundo semestre de 2017, tras haber entrado en vigor el Código de Trabajo (julio-septiembre 2017). Aunque esta cifra constituye sólo el 0,28% de todos los nuevos

³⁷ P.ej., éste fue el caso del *Contratto a progetto* introducido en el ordenamiento jurídico italiano por la llamada reforma Biagi de 2003 (Decreto Legislativo núm. 276 de 2003, véase *supra*, nota 33). Este contrato ha planteado diversas cuestiones relativas a su aplicación, y produjo un importante contencioso judicial. Para más información, entre otros, véase PERULLI, A., *Il lavoro a progetto tra problema e sistema* en *Lavoro e diritto* 2004; *Impiego flessibile e mercato del lavoro* (a cargo de A. PERULLI), Edit. Giappichelli (Torino, 2004); DE LUCA TAMAJO, R., *Dal lavoro parasubordinato al lavoro a progetto*, en *Working Papers D'Antona*, 2003.

³⁸ Para las estadísticas sobre nuevos contratos de trabajo julio-diciembre 2017, véase *supra*, nota 20.

contratos concluidos en Lituania durante el período en cuestión, este tipo de contrato ocupa el tercer puesto entre los contratos de trabajo no-típicos más frecuentemente utilizados en el mercado de trabajo lituano, sólo tras el contrato de trabajo de duración determinada (incluido el trabajo estacional) y el contrato para empresas de trabajo temporal. Dicha popularidad puede explicarse por la falta de una definición legal de lo que constituye un «proyecto» y por la libertad para concluir múltiples contratos para trabajo a proyecto de 2 años, con «persona contratada por primera vez».

4. El contrato para compartir puesto de trabajo

Con la adopción del Código de Trabajo, se introdujeron en el ordenamiento jurídico lituano dos contratos de trabajo de «compartir». Señaladamente, el contrato para compartir puesto de trabajo, también conocido en otros ordenamientos jurídicos como «*job sharing*», y el contrato para trabajar para más de un empresario, que puede denominarse contrato para «compartir un trabajador». En ambos casos, la regulación propuesta por el Proyecto y la que fue adoptada en el Código de Trabajo de 2016 no presentan diferencias relevantes.

El contrato para compartir puesto de trabajo, tal y como fue llamado por el legislador lituano, presenta parecidos con el trabajo a tiempo parcial, que también fue sometido a modificaciones importantes por la última reforma de la legislación laboral. Al estipular dicho contrato, dos trabajadores concluyen el acuerdo con el empresario de que compartirán un puesto de trabajo (artículo 93 del LC 2016). En consecuencia, los dos trabajadores tienen libertad para organizar y modificar su jornada sin implicación del empresario, salvo que se acuerde lo contrario en el contrato o el empresario exija ser debidamente informado (artículo 94 del LC 2016). Así, a diferencia de los trabajadores a tiempo parcial que desarrollan sus funciones laborales de acuerdo con una jornada «prefijada», que es difícil de modificar, en el caso de compartir un puesto de trabajo los dos trabajadores tienen flexibilidad para la distribución de su jornada de trabajo. El legislador impone algunos límites, sin embargo: cada trabajador no puede exceder el límite de jornada acordado en el contrato (artículo 93 del LC 2016), los trabajadores deben respetar la jornada máxima y los límites mínimos de descanso (artículo 94 del LC 2016), y deben organizar su jornada de modo que se asegure el cumplimiento de sus funciones laborales (artículo 94 del LC 2016).

Las partes pueden acordar el contrato para compartir cuando se estipule un nuevo contrato de trabajo o para la sustitución temporal de otro tipo de contrato de trabajo. De nuevo, no hay indicaciones acerca de cómo debe medirse la «temporalidad». Como hemos visto en el caso del contrato para trabajo a proyecto, un período de hasta 5 años puede considerarse temporal (véase *supra*). El legislador ha distinguido un caso particular en que el empresario debe tener en

cuenta la exigencia del trabajador de trabajar temporalmente en régimen de puesto de trabajo compartido y concederlo, si es posible desde el punto de vista organizativo y productivo. Es el caso del trabajador que está cuidando un hijo menor de 7 años. Dicho trabajador también tiene derecho de volver a su régimen laboral previo cuando su hijo cumple 7 años. Parecidamente, se prevé el mismo derecho a exigir y a que se le permita trabajar a tiempo parcial y, luego, a regresar al régimen a tiempo completo, para ciertas categorías de trabajador, aunque cubre más sujetos³⁹.

Además, el legislador ha previsto una salvaguarda adicional para dichos trabajadores, en caso de extinción de las relaciones para compartir puesto de trabajo. En el supuesto de que se comparta el puesto de trabajo, el Código de Trabajo no prevé una regulación extintiva específica para este tipo de contrato, ni una referencia a las causas y procedimiento generales para la extinción de los contratos de trabajo. En vez de ello, se centra en la hipótesis de que la relación se extinga con uno de los trabajadores. La regla general, establecida en el artículo 95, es la de que cuando para uno de los dos trabajadores se extingue el contrato de trabajo, el contrato del segundo trabajador permanece válido durante un mes más. Si durante este período no se encuentra a nadie que reemplace al trabajador que se fue, debe ofrecerse al otro trabajador trabajar en régimen de trabajo a tiempo completo. En caso de negativa del trabajador, también puede extinguírsele el contrato, con un preaviso breve de 3 días. Se prevé una excepción para los trabajadores con un hijo menor de 7 años —su contrato se convierte *ex lege* en un contrato a tiempo parcial (artículo 95 del LC 2016).

Dicho tipo de contrato presupone relaciones de fuerte colaboración y confianza entre los dos trabajadores, dado que están mutuamente comprometidos con un empresario para cumplir sus funciones laborales⁴⁰. Según se desprende de los últimos datos estadísticos disponibles⁴¹, el contrato para compartir puesto de trabajo no ha ganado popularidad en el mercado de trabajo lituano —sólo se

³⁹ La protección se concede a los trabajadores con problemas de salud, a los trabajadores discapacitados o a aquellos que están cuidando de un familiar, a mujeres embarazadas, mujeres que han dado a luz recientemente o en lactancia natural, y a los trabajadores que cuidan un hijo de hasta 3 años, o a los padres solteros con un hijo de hasta 14 años, o a los trabajadores que cuidan un hijo discapacitado menor de 18 años (artículo 40 LC 2016). Tiene interés el hecho de que el Código de Trabajo haya introducido también el derecho a exigir y a que se conceda, excepto por causa grave, trabajar temporalmente a tiempo parcial (hasta 1 año), sobre la base de la antigüedad en el empleo (3 años), para todos los trabajadores.

⁴⁰ El legislador utiliza el término compartir «lugar de trabajo», de manera que en la práctica sería posible compartir el mismo lugar de trabajo y desarrollar funciones laborales diferentes. El legislador menciona «funciones laborales» por dos veces —al hablar de la distribución de la jornada que asegure el cumplimiento de las funciones laborales (artículo 94.4 LC 2016) y cuando uno de los dos trabajadores está enfermo o de vacaciones y el otro trabajador deber colaborar con el sustituto para que cumpla sus funciones laborales (artículo 94.5 LC 2016).

⁴¹ Para las estadísticas sobre nuevos contratos de trabajo julio-diciembre 2017, véase *supra*, nota 20.

concluyeron 13 contratos en el período de seis meses (julio-diciembre 2017), subsiguiente a la entrada en vigor del Código de Trabajo.

5. «Compartir trabajador» o contrato para trabajar para más de un empresario

El segundo contrato para compartir, llamado por el legislador lituano contrato para trabajar para más de un empresario, regula las relaciones laborales entre un empresario y dos o más trabajadores para el cumplimiento de una prestación laboral (artículo 96 del LC 2016). En algunos aspectos, este tipo de contrato parece una versión modificada y mejorada del contrato para un trabajo secundario, ya presente en el anterior Código de Trabajo de 2002.

Dicho contrato puede denominarse de «compartir trabajador», dado que permite a varios empresarios (dos o más) compartir un único trabajador. A diferencia del antiguo contrato para un trabajo secundario, este contrato se concluye para realizar la misma prestación laboral, que no era necesariamente el caso del contrato para un trabajo secundario antes en vigor. Dichos contratos resultan particularmente convenientes en caso de grupos de empresas, cuando las compañías pertenecientes al mismo grupo utilizan los mismos trabajadores, tales como abogados, contables o especialistas en TIC, de acuerdo con las necesidades operativas del día a día. La jornada de tales trabajadores puede organizarse de modo muy flexible, con o sin especificaciones de cómo se realiza y si se subdivide entre todos los trabajadores, pero siempre dentro de los límites de la jornada máxima y el descanso mínimo (artículo 96.3 y 97.2 del LC 2016). Por contraste, el antiguo contrato para un trabajo secundario permitía básicamente extender la jornada semanal (véase *supra*).

En dicha relación multilateral de trabajo, cada empresario ejercita sus derechos y deberes en el tiempo que el trabajador utiliza trabajando para él. Además, los empresarios indicarán, por medio de un acuerdo común, cuál de ellos se considerará primer empresario, al modo de un *primus inter pares*, quién cumplirá todas las funciones empresariales en relación con el horario de trabajo, los pagos fiscales y de seguridad social relativos a la relación laboral, y quién representará a la parte empresarial en procedimientos administrativos o judiciales (artículo 96.2 y artículo 98 del LC 2016). En consecuencia, los otros empresarios compensarán los gastos causados, aplicando el principio *pro rata* en la jornada (artículo 98 del LC 2016). Sin embargo, todos los empresarios son conjunta y separadamente responsables (*in solido*) en relación con los deberes empresariales, y por eso, el trabajador puede reclamar lo que se le debe según el contrato de trabajo de cualquiera de ellos.

El contrato para «compartir trabajador» puede extinguirse por las causas comunes y aplicando el procedimiento general del contrato de trabajo. Además, sin

embargo, el legislador ha previsto algún tipo de reglas específicas para el despido. En concreto, aunque cualquiera de los empresarios puede iniciar el procedimiento de despido, la decisión sobre el despido (o sobre la sustitución por otro tipo de contrato) se tomará de común acuerdo. No está claro, sin embargo, qué ocurre si no hay común acuerdo entre todos los empresarios. La última norma dedicada a la regulación de este tipo de contrato indica que, si el contrato se extingue y no se sustituye por otro tipo de contrato, la relación laboral concluye igualmente con el otro empresario.

Dicha relación laboral presupone la colaboración, e implica la existencia de algún tipo de lazos en la actividad económica de todos los empresarios, pues de otro modo el contrato podría sustituirse fácilmente con un simple contrato a tiempo parcial, aunque con menor flexibilidad respecto de lo relativo a la jornada de trabajo. Según indican los últimos datos estadísticos⁴², este tipo de contrato no es particularmente popular en el mercado de trabajo lituano —sólo se concluyeron 133 contratos en el período de 6 meses (julio-diciembre 2017), tras la introducción de este nuevo tipo de contrato de trabajo, de los que 128 fueron indefinidos y 5 de duración determinada.

6. Trabajo para empresas de trabajo temporal

La regulación de las empresas de trabajo temporal en Lituania ha pasado por diversas etapas y cambios. Vale la pena mencionar que las empresas de trabajo temporal (*Darbo agentūros*) ya operaban en el mercado de trabajo lituano antes de que dicha actividad fuese regulada por la ley. Sin embargo, estas empresas actuaban sólo como un intermediario entre la oferta y la demanda de trabajo, cumpliendo así sólo una de las funciones de las empresas de trabajo temporal, sin formar parte de la relación laboral. Luego se promulgó una legislación específica, para cumplir las obligaciones derivadas de la pertenencia a la UE. En 2008, las instituciones de la UE adoptaron la Directiva 2008/104/EC sobre empresas de trabajo temporal, que tenía que ser transpuesta por los Estados miembros en 2011⁴³. Así, en 2011 el legislador lituano adoptó una norma específica, a efectos de transponer las disposiciones relevantes de la Directiva de la UE⁴⁴.

Con la reforma laboral de 2016, la regulación de las empresas de trabajo temporal se trasladó al Código de Trabajo, introduciendo algunos cambios significativos en ella. Las disposiciones iniciales del Código de Trabajo sobre el

⁴² Para las estadísticas sobre nuevos contratos de trabajo julio-diciembre 2017, véase *supra*, nota 20.

⁴³ Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo 2008/104/EC sobre empresas de trabajo temporal (OJ L [2008] 327/9), artículo 11.

⁴⁴ Įdarbinimo per laikino įdarbinimo įmones įstatymas (Ley sobre empresas de trabajo temporal), (V.Ž. 2011, Nr. 69-3287).

contrato de empresas de trabajo temporal se sometieron a algunas modificaciones adicionales por el legislador que sucedió al autor de la reforma laboral, en 2017. Los últimos decretos gubernamentales de desarrollo de las disposiciones sobre empresas de trabajo temporal se adoptaron en este año, de manera que el nuevo régimen estará plenamente operativo en julio de 2018.

El trabajo en empresas de trabajo temporal, o trabajo temporal según lo llama el legislador lituano, presupone una relación trilateral entre el trabajador (trabajador temporal) y el usuario (usuario de trabajo temporal), en la que el contrato de trabajo se estipula entre el trabajador y la empresa de trabajo temporal, aunque el trabajo se desarrollará para y bajo la subordinación de otra persona —el usuario (artículo 72 del LC 2016).

El contrato para trabajar en empresas de trabajo temporal puede concluirse por tiempo determinado o con una duración indefinida (artículo 72 del LC 2016). Frente a la regulación general del contrato de duración determinada, la duración máxima del trabajo temporal concluido por una duración definida, incluyendo sucesivos contratos de trabajo temporal, se limita a 3 años (aunque el Proyecto establecía un término de 5 años, en su artículo 71). El legislador también delimita separadamente los contratos de trabajo temporal «sucesivos» —el período de 2 semanas debe respetarse entre un contrato de trabajo temporal y otro (artículo 72.5 del LC 2016). No está claro, sin embargo, cuál es la sanción por la violación de estas reglas, dado que el legislador calla sobre la posibilidad de transformar el contrato para la empresa de trabajo temporal en un contrato indefinido. ¿Qué ocurre si el trabajador continúa trabajando cuando el término asignado ha expirado, o si el contrato de trabajo temporal sobrepasa el término de 3 años? Más aún, si el contrato de trabajo temporal puede convertirse en un contrato de trabajo permanente, ¿debería ser con la empresa de trabajo temporal o con el usuario?

Junto con las típicas disposiciones del contrato de trabajo temporal relativas al contenido de dichos contratos de trabajo, las instrucciones a seguirse cuando se envía al trabajador a realizar misiones laborales y la aplicación del principio de no discriminación en la esfera del trabajo para empresas de trabajo temporal, el Código de Trabajo contiene unas pocas limitaciones sobre la utilización de dichos contratos. El artículo 79, que regula las obligaciones de la empresa de trabajo temporal y del usuario, contiene la lista de conductas prohibidas, tanto para la empresa de trabajo temporal como para el usuario. En concreto, las prohibiciones más relevantes miran a prohibir al usuario la asignación al trabajador temporal de funciones laborales de un trabajador que está en huelga, y la prohibición de concluir un contrato de trabajo temporal para sustituir a los trabajadores despedidos por el usuario. Esta última prohibición estaba limitada en el tiempo en el Proyecto (30 días), aunque la disposición actual parece contener una prohibición absoluta. Probablemente, la regulación del Proyecto era más razonable, dado que dicha prohibición ilimitada denegaría, de algún modo, la posibilidad de que el usuario emplease trabajadores temporales para satisfacer

demandas funcionales y organizativas cambiantes, en caso de que hubiese trabajadores despedidos, incluso si el despido se debió a la necesidad de optimizar los costes operativos de la empresa.

En relación con el pago de la remuneración, el legislador ha optado por un modelo que combina caracteres de los modelos francés y alemán⁴⁵. Así, el trabajador temporal deberá tener derecho a la misma retribución que se paga a los trabajadores de la empresa usuaria, con excepción de los trabajadores temporales contratados por tiempo indefinido, a los que se puede pagar menos si también cobran el salario durante los períodos de inactividad (artículo 75.2 del LC 2016). Además, el artículo siguiente especifica que, en caso contrario, los trabajadores temporales contratados por una duración indefinida o fija pueden no recibir ninguna retribución durante el período de inactividad de sólo hasta 5 días al mes, y que el resto de días de inactividad el trabajador percibirá no menos que el salario mínimo gubernamental mensual, excepto cuando el trabajador se niegue a aceptar la asignación al usuario indicado.

Las últimas adiciones a la regulación de las relaciones de trabajo temporal prevén que sólo aquellas empresas de trabajo temporal que cumplan los criterios establecidos por el Gobierno pueden convertirse en empresarios, y por tanto, contratar trabajadores que enviarán a cumplir sus funciones laborales para otra persona (artículo 72.2 del LC 2016). Los criterios fueron establecidos por Decreto gubernamental⁴⁶, y se refieren a una gestión adecuada de la actividad económica (sin procedimiento concursal, sin deudas con las instituciones estatales o los trabajadores, y sin infracciones administrativas graves relacionadas con el funcionamiento de la empresa, y sin actividad relacionada con antecedentes penales). Este Decreto gubernamental será aplicable a partir de julio de 2018. En la actualidad, hay 119 empresas de trabajo temporal operando en el mercado de trabajo lituano⁴⁷.

Según los últimos datos estadísticos⁴⁸, se demuestra que este tipo de contrato está convirtiéndose en bastante popular en Lituania, precedido sólo por el contrato de duración determinada: una vez que entraron en vigor las disposiciones del Código de Trabajo, había más de 10 mil contratos de trabajo temporal estipulados (el 77% de los cuales se concluyó con una duración determinada), lo

⁴⁵ Sobre modelos de pago de la retribución, véase *The transformation of labour law in Europe. A comparative study of 15 countries 1945-2004*, ed. HEPPLÉ, B. y VENEZIANI, B., edit Hart Publishing (Portland, 2009), p. 67-69.

⁴⁶ LRV Nutarimas Nr. 151 (Decreto gubernamental núm. 151), (TAR, 2018-02-15, Nr. 2358).

⁴⁷ Para más información, visítase el sitio web de la Inspección estatal de Trabajo, en <https://www.vdi.lt/PdfUploads/LaikinasDarbasIMONES.pdf>

⁴⁸ Para estadísticas sobre nuevos contratos de trabajo julio-diciembre 2017, véase *supra*, nota 20.

que constituye el 3,3% de la totalidad de nuevos contratos de trabajo concluidos en el segundo semestre de 2017.

7. El contrato de duración determinada

El mercado de trabajo lituano se caracteriza por un nivel de segmentación bastante bajo (si se tiene en cuenta que casi el 98% de los trabajadores trabaja con un contrato de trabajo indefinido)⁴⁹, y la presencia bastante débil de los sindicatos y, en general, el bajo nivel de afiliación tanto de trabajadores como de empresarios. Tras la introducción de algunos nuevos tipos de contratos de trabajo y la modificación de los existentes, pueden advertirse algunas nuevas tendencias emergentes. En concreto, si el contrato indefinido todavía permanece como la forma predominante de relación laboral en el país (el 74% de la totalidad de nuevos contratos concluidos), el uso de formas de empleo atípicas está incrementándose. Por ejemplo, de acuerdo con los últimos datos estadísticos, puede advertirse que los contratos de duración determinada constituyen el 21% de la totalidad de nuevos contratos de trabajo concluidos en el último semestre de 2017⁵⁰.

La regulación de las relaciones laborales de duración determinada ha cambiado en el tiempo más de una vez. Los cambios se debieron también a la obligación de transponer la Directiva 1999/70/CE, relativa al acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada concluido por ETUC, UNICE y CEEP (en adelante: Directiva sobre el trabajo de duración determinada), que tiene el objetivo de asegurar la aplicación del principio de no discriminación a los trabajadores temporales y establecer un marco para prevenir los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos de trabajo temporales⁵¹. Además, los cambios más importantes en este tipo de contrato se realizaron por el nuevo Código de Trabajo, tras interminables y vívidas discusiones en 2016.

Este contrato de trabajo atípico ya existía durante los tiempos soviéticos —las leyes laborales del Código de 1972 permitían concluir contratos de duración determinada por un período de 3 años o para la ejecución de ciertos trabajos, o para la sustitución de un trabajador ausente⁵². Sin embargo, ya en esa época el contrato de duración determinada se consideraba como «limitador de los derechos de los trabajadores», y como un instrumento que podía puentear algunas exigencias

⁴⁹ Las estadísticas sobre personas ocupadas están disponibles en Statistics Lithuania: <https://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize?theme=all#/>

⁵⁰ Para estadísticas sobre nuevos contratos de trabajo julio-diciembre 2017, véase *supra*, nota 20.

⁵¹ Sobre la Directiva del trabajo de duración determinada, véase *supra*, nota 30.

⁵² Darbo įstatymų kodeksas (Código de Leyes laborales), (V.Ž. 1972, Nr. 18-137), artículo 22.

legales (por ejemplo, para extender el período de prueba)⁵³. Por eso, la utilización de dichos contratos cuando el trabajo era de naturaleza permanente se limitaba a los casos autorizados por la ley o cuando lo exigía el trabajador⁵⁴. Así, indirectamente, se exigían razones objetivas para concluir un contrato de duración determinada.

El contrato de trabajo de duración determinada puede concluirse para un cierto período de tiempo o para el período de ejecución de ciertos trabajos (artículo 67 del LC 2016). Uno de los cambios realizados por la última reforma laboral es la posibilidad de concluir un contrato de duración determinada incluso si el trabajo es de naturaleza permanente. Sin embargo, dichos contratos de duración determinada no constituirán más del 20% de todos los contratos de trabajo en vigor concluidos por el empresario (artículo 67 del LC 2016). Así, no hay indicios que muestren las «razones objetivas» justificadoras del término del contrato, al menos no para 1/5 de la mano de obra. En vez de ello, el legislador trata de limitar posibles abusos poniendo un techo numérico a la utilización de dichos contratos, al igual que en el caso del contrato de aprendizaje o del contrato para cantidad indefinida de trabajo (véase *supra*). De nuevo, a diferencia de otros casos en que el legislador indica expresamente que, en la hipótesis de violación de determinadas disposiciones legales, el contrato de duración determinada se convierte *ex lege* en un contrato indefinido, no hay indicaciones relativas a las consecuencias jurídicas si se excede este límite numérico. Así, dicha regulación da al empresario en la práctica la posibilidad de extender el período de prueba a algunos trabajadores nuevos. Sin embargo, la disposición podría aplicarse sólo a aquellas empresas que tengan 5 y más trabajadores, en las que contratar un único contrato temporal para la realización de un trabajo permanente excedería automáticamente el techo legal del 20%. Vale la pena mencionar que el Proyecto callaba sobre este punto. En vez de ello, el anterior Código de Trabajo contenía una disposición diferente, prohibiendo la conclusión de un contrato de duración determinada si el trabajo era de naturaleza permanente, excepto en aquellos casos en que lo previesen las leyes o los convenios colectivos (artículo 109 del LC 2002).

Otro aspecto revisado por el Código de Trabajo (artículo 68) afecta al propio término del contrato. El legislador ha diferenciado el término, dependiendo de las funciones laborales para las que el trabajador fue contratado. Consecuentemente, cuando el trabajador desarrolla las mismas funciones laborales, el término máximo, incluidas renovaciones y la conclusión de contratos de trabajo sucesivos, se limita a 2 años. Sin embargo, en el caso de diferentes y sucesivos contratos de duración determinada estipulados con el mismo empresario, pero para cumplir diferentes funciones laborales, el término máximo del contrato puede

⁵³ *Lietuvos TSR darbo įstatymų kodekso komentaras* (Comentario al Código lituano de Leyes laborales), edit. Mintis (Vilnius, 1988), p. 35.

⁵⁴ *Ibid.*

llegar a 5 años. Ambos términos (2 y 5 años) están sujetos a excepciones, cuando la persona es contratada para sustituir a un trabajador temporalmente ausente.

Así, en el momento presente, de las 3 medidas que tienen el propósito de prevenir abusos en los contratos de trabajo de duración determinada marcadas en la Directiva sobre el trabajo de duración determinada⁵⁵, el legislador lituano ha elegido solamente una, *i.e.*, la duración total máxima de dichas relaciones laborales.

La Directiva sobre el trabajo de duración determinada deja a los Estados miembros determinar dos elementos muy importantes del marco prevencionista del abuso, y en concreto, cuándo los contratos de duración determinada se considerarán «sucesivos» y cuándo se considerará el contrato como un contrato indefinido⁵⁶.

Con la reforma de la legislación laboral, el legislador lituano ha redeterminado la noción y las consecuencias jurídicas del uso de «sucesivos» contratos de duración determinada: si transcurren menos de 2 meses entre contratos de duración determinada, dichos contratos se considerarán sucesivos (artículo 68.1 del LC 2016). En consecuencia, la duración total de dichos contratos sucesivos no excederá el término máximo impuesto por la ley (2 ó 5 años).

El anterior Código de Trabajo preveía un período más corto (1 mes) entre contratos, pero contenía una consecuencia muy importante para prevenir el abuso: si, tras la expiración del término para el cual se concluyó el contrato de trabajo, el contrato no se prorroga o se extingue, y se concluye con el mismo empresario otro contrato de duración determinada para el mismo trabajo, entonces, a petición del trabajador, dicho contrato se consideraría como concluido por tiempo indefinido, con sujeción a excepciones previstas por las leyes o los convenios colectivos (artículo 111.3 del LC 2002). Así, como regla general, la conversión en un contrato indefinido se preveía *ex lege* en el caso de utilización de sucesivos contratos temporales, no necesariamente por incumplimiento de la exigencia relativa a la duración total máxima.

Sin embargo, el Proyecto propuso un período entre contratos más breve de 2 semanas, para evitar la aplicación de las reglas preventivas del abuso (artículo 67 del Proyecto). Dicha regulación habría sido incompatible con la jurisprudencia

⁵⁵ La cláusula 5 del Acuerdo anexo a la Directiva sobre el trabajo de duración determinada deja a los Estados miembros elegir una o más medidas para impedir los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos temporales, entre las siguientes: (a) causas objetivas que justifiquen la renovación de contratos o relaciones de duración determinada; (b) la duración total máxima de sucesivas relaciones o contratos de duración determinada; (c) el número de renovaciones de dichos contratos o relaciones (Para la Directiva sobre el trabajo de duración determinada, véase *supra*, nota 30).

⁵⁶ *Ibid.*

del Tribunal de Justicia de la UE en el campo de la interpretación y la aplicación de las disposiciones de la Directiva sobre el trabajo de duración determinada⁵⁷.

El segundo elemento del marco de la UE para la prevención del abuso en las relaciones temporales, dejado a la discreción de los Estados miembros, se refiere a la conversión del contrato temporal en uno de duración indefinida. El legislador lituano ha identificado dos casos en que el contrato de duración determinada se transformaría en un contrato permanente. Primero, cuando las circunstancias que justifican la conversión del contrato para una duración definida deja de existir cuando la relación laboral está todavía en vigor. Sin embargo, esta disposición de salvaguarda es aparentemente no aplicable a aquellos trabajadores que tienen un contrato temporal incluso si el trabajo es de naturaleza permanente, cuando están comprendidos en la regla de la «excepción del 20%». Y segundo, cuando la duración total máxima del contrato temporal se excede. A diferencia de la regulación anterior, el período más breve de un día laboral (5 días laborales propuestos por el Proyecto, en su artículo 68.2), llamado «colchón», se introdujo en el Código de Trabajo (artículo 69).

Con la última revisión de la legislación laboral, otras disposiciones «menores» de la Directiva sobre el trabajo de duración determinada, relativas al principio de no discriminación de los trabajadores temporales y a la información sobre el trabajo, formación y oportunidades de ascenso de dichos trabajadores, se reformularon de modo más detallado (artículos 70-71 del LC 2016).

V. CONCLUSIONES

Durante las últimas tres décadas el Derecho del Trabajo lituano ha padecido algunas reformas importantes. Cada reforma orientada a modernizar la regulación laboral, a intentar seguir, de algún modo, las tendencias flexibilizadoras de la regulación global y europea, y a adaptar la legislación laboral nacional a la realidad de un trabajo cambiante en todo el mundo, que inevitablemente también refleja el mercado de trabajo lituano.

A través de cada importante revisión de la legislación laboral, se introdujeron algunos nuevos tipos de contrato de trabajo. Algunos tipos de contrato son la respuesta a las demandas de flexibilidad laboral, aunque, como demuestra la experiencia de otros países, la aplicación de estos contratos puede hacer surgir problemáticas diversas relacionadas con su uso.

⁵⁷ Entre otros, véase caso C-212/04, *Adeneler et al.* [2006] ECR I-06057; casos acumulados C-378/07 y C-380/07, *Kiriaki Angelidaki et al.* [2009] ECR I-03071.

A pesar del hecho de que el contrato de trabajo indefinido permanece como la forma de relación laboral predominante en el país (el 74% de todos los nuevos contratos de trabajo celebrados en el segundo semestre de 2017), está incrementándose el uso de contratos de trabajo atípicos. Aunque las relaciones laborales atípicas ocupaban antes sólo una pequeña parte del mercado de trabajo lituano (porcentajes reducidos), tras la última reforma de la legislación laboral esta porción ha crecido considerablemente, alcanzando el 26% de todos los nuevos contratos de trabajo celebrados. Una regulación revisada y, en algunos aspectos, más relajada provocó una gran popularidad de este tipo de contratos, que permanece en primera posición entre todos los contratos de trabajo atípicos, constituyendo un 21%.

Sin embargo, algunas cuestiones importantes permanecen sin respuesta. Así, corresponderá a la judicatura, espero que, en un futuro cercano, dar una respuesta sobre la interpretación y aplicación de las disposiciones relevantes del Código de Trabajo, que regulan los contratos de trabajo recientemente introducidos o revisados.