

GUIA PRÁCTICA:



CLAUSULAS NEGOCIACION COLECTIVA. PERSPECTIVA JOVEN

Tras las reformas implantadas por el gobierno en los últimos años debemos esforzarnos por proteger aún con más empeño a aquellas personas que de manera más acusada sufren la desregulación de laboral que hoy prima en muchas empresas españolas. Nos referíamos a cuestiones como:

- Nuevos modelos de contratación junto con fórmulas que están especialmente orientadas a la entrada de personas jóvenes en las empresas (prácticas laborales, becas, ...). Son trabajadores y trabajadoras que a pesar de no tener una relación laboral propiamente dicha con la empresa, están desempeñando una actividad laboral.
- Facilidad de uso de modelos de contratación más precarios: temporales, formativos, a tiempo parcial, etc.
- Facilidad en el despido.

La **negociación colectiva** como herramienta de la que disponemos para proteger, mantener y luchar por los derechos y condiciones laborales de las y los trabajadores debe tender en este momento a asegurar el mantenimiento del empleo, a mejorar las condiciones laborales especialmente de quienes sufren mayor precarización, controlar y denunciar los posibles abusos que se produzcan dentro de la empresa.

Debe encaminarse a la búsqueda de la estabilidad, calidad y mantenimiento del empleo, control y limitación de la temporalidad, facilitar la entrada al mercado laboral en buenas condiciones de jóvenes; colectivo con las mayores tasas de paro, temporalidad y contratación precaria.

Esta guía va dirigida a representantes sindicales con el fin de informar sobre posibles cláusulas para incluir en los convenios colectivos que serán las que nos ayuden a poder controlar los abusos de las empresas y a buscar condiciones y calidad en los empleos que se den en la empresa, por ello es importante evitar que las cláusulas sean declaraciones genéricas, sino que busquen **medidas concretas y aplicables**.

Mencionar por último la importancia de crear comisiones de seguimiento y control así como remarcar las funciones de estas comisiones, con el fin de hacer cumplir los acuerdos y cláusulas que queden reflejadas en los Convenios Colectivos.

Además, podemos y debemos incluir cláusulas de sanciones o consecuencias para la empresa en caso de incumplir los pactos que se recojan dentro de los Convenios Colectivos.

INDICE:

I CLAUSULAS RELACIONADAS CON LA CONTRATACIONPag. 3/22

I.1-CONTRATO INDEFINIDO DE APOYO A EMPRENDEDORES

I.2-CONTRATO PARA FORMACIÓN Y APRENDIZAJE

I.3-CONTRATO EN PRÁCTICAS

I.4-CONTRATO DE PRIMER EMPLEO

I.5-CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN

I.6-CONTRATO DE INTERINIDAD

I.7-CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

I.8-CONTRATO FIJO DISCONTINUO

I.9-CONTRATO DE RELEVO

II BECASPag. 23/34

II.1-PRÁCTICAS NO LABORALES EN EMPRESAS

II.2-PRÁCTICAS EXTERNAS DE LA UNIVERSIDAD

II.3-FCT PRÁCTICAS DE ESTUDIANTES DE FP

II.4-FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO

II.5-INCLUSIÓN DE BECAS EN LA SEGURIDAD SOCIAL

II.6-PARA INVESTIGADORES Y RESTO DE PRÁCTICAS

II.7-POSIBLES CLAUSULAS VALIDAS PARA TODAS LAS PRÁCTICAS.

III CLAUSULAS GENERALESPag. 35/36

IV DOCUMENTACION PARA CONSULTARPag.37

I CLAUSULAS RELACIONADAS CON LA CONTRATACIÓN

1.1. CONTRATO INDEFINIDO DE APOYO A EMPRENDEDORES

Características del contrato:

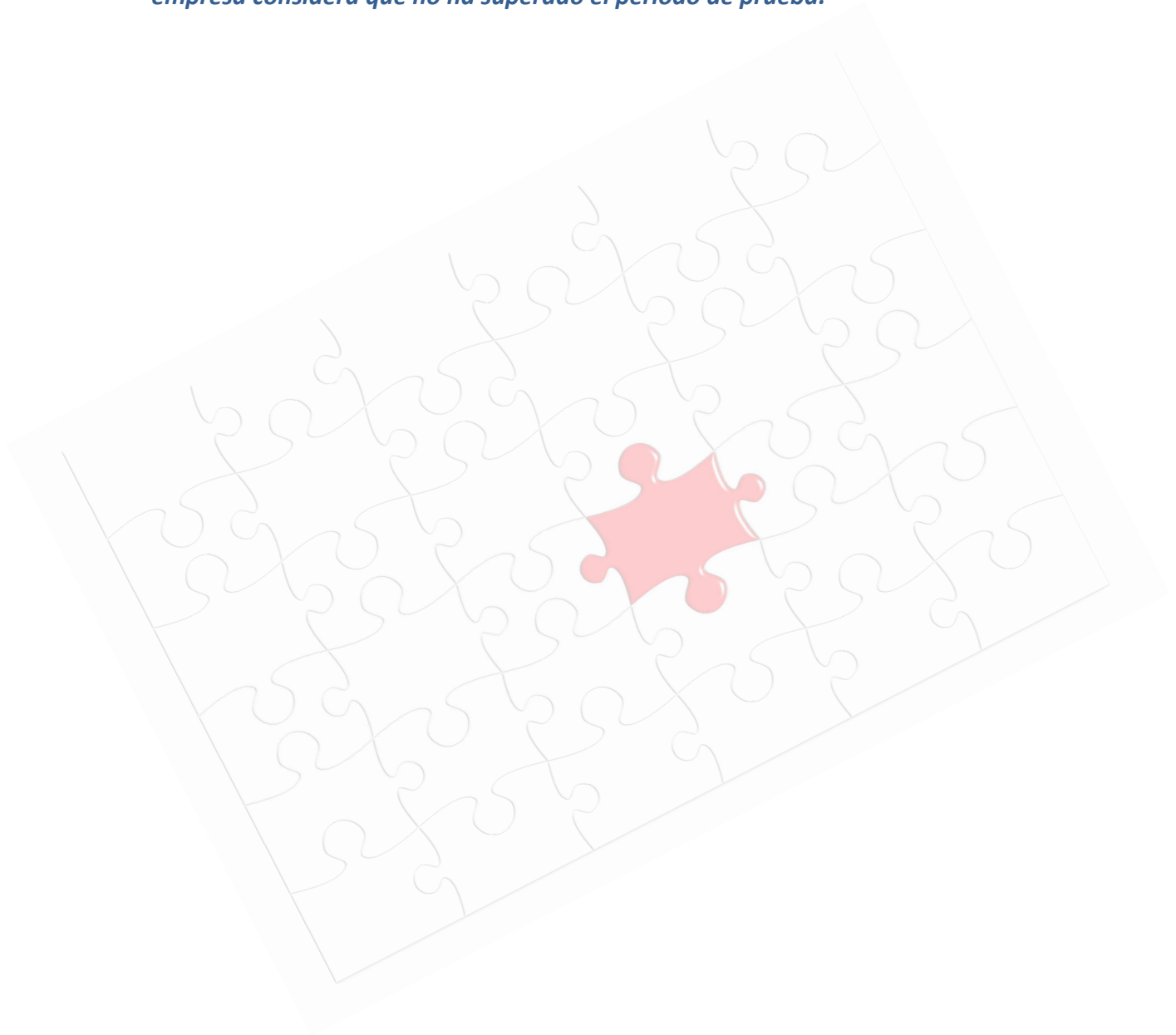
- Esta modalidad de contratación podrá realizarse hasta que la tasa de paro se situé por debajo del 15%, para empresas que tengan menos de 50 trabajadores/as en el momento de la contratación.
- Por tiempo indefinido y jornada completa.
- Período de prueba un año. Este período de prueba no puede establecerse cuando el trabajador/a ya haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa bajo cualquier modalidad de contratación
- No podrá concertar este contrato la empresa que en los 6 meses anteriores a la celebración del contrato hubiera adoptado decisiones extintivas improcedentes de contratos de trabajo.
- Para todo lo demás se regulara como indefinido común.
- Debemos tener especial cuidado y vigilancia de este tipo de contratos que se utilizan principalmente para poder contratar teniendo despido libre y gratuito.
- Vigilaremos esta modalidad con especial seguimiento para detectar y denunciar los abusos y fraudes que pudieran realizarse.

POSIBLES CLAUSULAS

Los contratos indefinidos de apoyo a emprendedores/as en empresas de 25 o menos trabajadores/as serán de un máximo de(uno,4%de la plantilla total) , en las empresas de 25 a 50 será de un máximo deX(% de la plantilla total)

*Los contratos indefinidos de apoyo a emprendedores/as podrán celebrarse en la empresa para los puestos que se detallan a continuación, no pudiendo por tanto aplicarse a ningún puesto que no este recogido en la siguiente lista ...(**estudiaremos junto a la empresa según los puestos existentes, categorías tec .. en cuales podría aplicarse dicho contrato , cerrando lo máximo posible para evitar posibles abusos,**)*

La empresa entregara a la RLT copia de los contratos que se realicen bajo esta modalidad con anterioridad a la firma de dicho contrato, así como las condiciones etc, de igual modo deberá comunicar a la RLT en caso de terminar la relación laboral con el trabajador/a durante el periodo de prueba de un año , los motivos por los que la empresa considera que no ha superado el periodo de prueba.



1.2. CONTRATO PARA FORMACIÓN Y APRENDIZAJE

Los contratos para la formación pasan a denominarse , contratos para la formación y aprendizaje, instrumento destinado a la formación de las personas jóvenes en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o el sistema educativo.

Jóvenes mayores de 16 años y menores de 25, pudiéndose realizar con jóvenes de hasta 30 años mientras la tasa de desempleo este por encima del 15%.Excepto en casos de personas con discapacidad, o colectivos en situación de exclusión social.

Controlar:

- Que el contrato se haga por escrito.
- Modalidades de desarrollo de la formación
- Exclusiva en centro formativo.
- Con participación en la empresa.
- En empresa autorizada o acreditada y en centro de formación.
- Compartida entre centro de formación y empresa.
- Exclusiva de la empresa.

Esto nos permitirá controlar y asegurarnos de que el contrato cumple con la función que tiene y que realmente se imparte la formación y no se utiliza para cubrir un puesto de trabajo sin dar la formación que se exige.

Por lo tanto controlaremos que el tiempo de trabajo efectivo no sea superior al 75% durante el primer año de la jornada máxima prevista en convenio o en su defecto de la máxima legal, ni superior al 85% durante el segundo y tercer año y deberá ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas.

En los casos que la jornada diaria de trabajo incluya tiempo de trabajo efectivo y actividad formativa, los desplazamientos al centro de formación computaran como tiempo efectivo de trabajo.

No puede celebrarse a tiempo parcial

Los trabajadores no pueden realizar horas extras (salvo supuestos del art.35.3 et)

No pueden realizar trabajos a turnos ni trabajos nocturnos

La retribución será la establecida por Convenio Colectivo, fijada según lo dispuesto en art.11.2 de ET, no podrá ser inferior en ningún caso al SMI en proporción al tiempo de trabajo.

Duración mínima 1 año, máxima 3 años.

Podrán establecerse duraciones distintas mediante convenio colectivo en función de necesidades organizativas o productivas de la empresa, ***sin que la duración mínima sea inferior a seis meses ni la máxima superior a tres años.***

En caso de concertar una duración inferior a la máxima marcada, podrá prorrogarse hasta dos veces, sin que cada prórroga pueda ser inferior a seis meses ni la duración total superior a tres años.

Podrán realizarse varios contratos de Formación y aprendizaje para la misma persona, en la misma empresa o en distinta empresa, siempre y cuando la formación y aprendizaje sea en distinto sector, no pudiendo hacerlos para la misma tarea y formación ya realizados.

PERIODO DE PRUEBA

Se estará a lo dispuesto con carácter general al art.14 ET.

Si cuando el contrato termine la persona trabajadora continuase en la empresa, no podrá implantarse nuevo periodo de prueba, sino que se computara la duración del contrato para la formación y aprendizaje a efectos de antigüedad en la empresa.

Esta modalidad de contratación ***comprende todas las contingencias***, situaciones protegibles y prestaciones, ***incluido el desempleo.***

Se tendrá también derecho a la cobertura del FOGASA.

No podrán realizar horas extraordinarias

No podrán hacer trabajos nocturnos

El salario intentaremos siempre que sea superior al SMI

COSAS A TENER EN CUENTA

Se presumirán celebrados por tiempo indefinido y jornada completa los contratos que no se realicen por formalización escrita, también en los casos de no haber sido de alta en la Seguridad Social transcurrido el periodo de prueba establecido y los celebrados en fraude de ley.

Se consideraran prorrogados tácitamente como contratos ordinarios por tiempo indefinido, si la persona contratada siguiera prestando servicios una vez agotado el tiempo máximo del contrato.

PARTICULARIDADES IMPORTANTES

Los contratos para la formación y el aprendizaje que incluyan Escuelas taller, Casas de Oficios y Talleres de Empleo se ajustaran al RD con particularidades:

(art.25.1 Ley 56/2003 de 16 de Diciembre)
http://noticias.juridicas.com/base_datos/Laboral/156-2003.html

No será de aplicación el límite máximo de edad ni el mínimo.

No será de aplicación el máximo de duración establecido.

No será tampoco de aplicación los límites respecto al número y duración de las prorrogas.

Los contratos de formación y aprendizaje celebrados con personas con discapacidad se ajustaran a lo establecido en el art.11 del ET.

POSIBLES CLAUSULAS

La empresa facilitara copia del contrato y decidirá junto a la RLT las funciones, metodología de la formación así como su contenido y el lugar donde se realizara. Identificarán de igual modo y por acuerdo entre RLT y empresa los puestos de trabajo para los que se utilizara esta modalidad (si podemos dejaremos ya recogido que puestos tienen posibilidad de ser ocupados bajo esta modalidad), no pudiendo realizarse en puestos que requieran cualificación (listado de dichos puestos).

La duración del contrato se acordara entre empresa y RLT, marcándose esta en función de las necesidades formativas, sin perjuicio de posibles prorrogas, según necesidades formativas.

Si el tiempo de trabajo efectivo superara en algún caso al 75% el primer año de la jornada máxima establecida en este convenio, o del 85% el segundo y tercer año, la empresa se compromete a la transformación de dicho contrato en un contrato indefinido. (No aplicable en las Administraciones Públicas ya que las vacantes se cubren con los concursos correspondientes)

La retribución será la proporcional según el tiempo de trabajo efectivo a la marcada en convenio para el puesto de trabajo al que se aplique, en caso de que la proporción diera como resultado un salario inferior al SMI marcado cada año , se aplicaría el SMI

nunca por debajo. En caso de aumento de salarios, se aplicara el mismo porcentaje de subida que para el puesto de trabajo en el que se aplique.

(Intentaremos prohibir las horas extraordinarias para esta modalidad de contratación, si no se pudiera podemos aplicar clausula que controle la realización de las mismas)

Ejm:

Entendiendo que el contrato y su duración se marcaran en función de las necesidades formativas, las personas que estén con esta modalidad de contrato no podrán realizar horas extraordinarias.

En caso de no poder prohibir las horas extraordinarias intentaremos limitar y controlar lo máximo posible tanto su realización, como su compensación.

Ejm:

Entendiendo que el contrato y su duración se marcaran en función de las necesidades formativas, las personas que estén con esta modalidad de contrato en el supuesto de realizar horas extraordinarias para los casos recogidos en el art. 35.3 del ET, la compensación de horas extraordinarias se realizara en tiempo de trabajo efectivo, en ningún caso en el tiempo aplicado a la formación en un máximo de tiempo de...(x).

La duración de periodo de prueba para los contratos de formación y aprendizaje será de un mes como máximo (intentaremos reducirlo lo máximo posible)(no son técnicos/as titulados/as por lo que no podrá exceder de dos meses , o de tres en caso de empresas de menos de 25 trabajadores).

Validas para contrato de Formación y Aprendizaje y para contrato en Prácticas:

Las partes acuerdan que todos los contratos de duración determinada o temporales, incluidos los contratos formativos, celebrados durante la vigencia del convenio, podrán transformarse en contratos indefinidos en cualquier momento. (No aplicable en las Administraciones Públicas ya que las vacantes se cubren con los concursos correspondientes)

Que todos los trabajadores y trabajadoras pasaran automáticamente a la condición de fijos, si transcurrido el plazo determinado en el contrato continúan desarrollando sus actividades sin que haya existido nuevo contrato o prorroga del anterior. (No aplicable en las Administraciones Públicas ya que las vacantes se cubren con los concursos correspondientes)

1.3. CONTRATO EN PRÁCTICAS:

Estos contratos podrán hacerse a quienes posean título universitario o de formación profesional de Grado Medio y Grado Superior o títulos reconocidos como equivalentes.

No puede haber transcurrido más de 5 años o 7 en caso de que se concierte con un trabajador/a con discapacidad, desde la terminación de los estudios.

Debe formalizarse por escrito y poner titulación del trabajador/a, duración del contrato y puesto de trabajo a desarrollar.

Debemos de controlar que puesto y categorías están desarrollando, asegurarse de que no están cubriendo un puesto de trabajo que este dentro de la actividad normal de la empresa (estructural).

No puede ser inferior a 6 meses ni superior a 2 años, dentro de estos límites los convenios colectivos de ámbito sectorial podrán marcar la duración.

PERIODO DE PRUEBA

1-No más de 1 mes para trabajadores/as de grado medio o certificado de profesionalidad 1 o 2. Salvo lo dispuesto en Convenio Colectivo

2-No más de 2 meses, grado superior o certificados profesionales 3. Salvo lo dispuesto en Convenio Colectivo

Retribución: fijada por convenio, sin que en su defecto pueda ser inferior al 60% o al 75% el primer y segundo año respectivamente del salario fijado para un trabajador/a que desempeñe el mismo o equivalente trabajo.

No podrá concertarse contrato en prácticas en base a un certificado de profesionalidad obtenido como consecuencia de un contrato para la formación celebrado anteriormente con la empresa.

POSIBLES CLAUSULAS

La RLT será informada del título que posee el trabajador/a , duración del contrato y puesto de trabajo en el que va a desarrollar las practicas(los puestos de trabajo para los que sea posible realizar este tipod e contratación quedaran especificados en otra clausula). En ningún caso los trabajadores/as con esta modalidad podrán cubrir puestos

con categorías superiores, ni desarrollar un trabajo habitual y necesario en la empresa, en cuyo caso y si se demuestra que se está realizando; el contrato se transformara en indefinido. (No aplicable en las Administraciones Públicas ya que las vacantes se cubren con los concursos correspondientes)

La duración del contrato será acordado entre empresa y RLT en función de la necesidad de las practicas, pudiendo ampliarse por prorrogas hasta el tope marcado por ley.

El periodo de prueba será de ¿15 días? (intentaremos siempre marcar el mínimo posible, por debajo de los estipulado si puede ser)

La retribución para los trabajadores/as con un contrato en prácticas será durante todo el contrato del ¿80%? (legal 60% el primer año y 75% el segundo) del salario fijado para trabajadores/as que desempeñen el mismo o equivalente trabajo., en ningún caso será inferior al SMI (intentaremos aumentar el porcentaje en la medida de lo posible)en los casos de contratos a tiempo parcial se reducirá el salario en la misma proporción que la jornada.En caso de realizarse subidas salariales durante la duración del contrato , se aplicara el % de subida correspondiente a los puestos que están desarrollando.

Si la actividad de la empresa lo permite y existe puesto vacante para el puesto en el que se han realizado las prácticas se realizara la conversión a indefinido del contrato. (No aplicable en las Administraciones Públicas ya que las vacantes se cubren con los concursos correspondientes)

Limitaciones al número de contratos en prácticas

Para plantillas de:

15 trabajadores/as, máximo x contratos de prácticas.

25 trabajadores/as, máximo x contratos de prácticas. etc

1.4. CONTRATO DE PRIMER EMPLEO

(Consultar contrato eventual por circunstancias de la producción)

Para jóvenes menores de 30 años desempleados, inscritos en la oficina de empleo, que no tengan experiencia laboral o sea inferior a 3 meses.

-Se realizara por tiempo determinado. Art 15. Del E.T salvo dos excepciones:

1-Duración mínima 3 meses y máxima 6 meses salvo dispuesto en convenio no puede exceder de 12 meses.

2-Jornada a tiempo completo o parcial en este caso debe ser de al menos el 75% de la jornada a tiempo completo.

Importante intentar la transformación a indefinido: si es así ,transcurrido mínimo 3 meses, con una jornada al menos del 50% de la correspondiente a un trabajador a tiempo completo comparable bonificaciones en las cuotas empresariales.

POSIBLES CLAUSULAS

Los contratos de primer empleo, que se hagan a tiempo parcial serán de un....(85%) de la jornada a tiempo completo.(clausulas de eventual por circunstancias de la producción)

1.5. CONTRATO DE OBRA O SERVICIO DETERMINADO

Contratos para la realización de obras o servicios con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa y ejecución aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta, no pudiendo tener una duración superior a 3 años.

Los convenios colectivos pueden identificar este tipo de trabajos que puedan cubrirse con esta modalidad.

Puede ser a tiempo completo o parcial.

La duración será la exigida para la realización de la obra o servicio.

Duración o término siempre es orientativo no pudiendo ser superior a 3 años ampliable a 12 meses más por convenio de ámbito sectorial estatal o en defecto por convenios sectoriales de ámbito inferior.

Transcurridos estos plazos pasaría a ser indefinido.

Cuidado debe venir bien especificado carácter de la contratación, identificación de la obra o servicio, duración y trabajo a desarrollar.

POSIBLES CLAUSULAS

Durante la vigencia del presente convenio las empresas de 25 trabajadores/as se obligan a tener un nivel de empleo fijo del...(75%), aplicándose en las empresas de más de 25 trabajadores/as o de menos de 25 trabajadores/as los porcentajes que correspondan basados en la proporción de para 25 trabajadores/as(... 75%)

La empresa junto con los RLT marcaran la causa objetiva y razonada que justifique la temporalidad del contrato y los puestos y categorías que pueden ser ocupados por esta tipología de contratos.(importante hacer una adecuada y clara identificación de tareas y puestos que justifiquen la contratación por obra y servicio determinado, de tal manera que no se puedan utilizar este tipo de contrato para cualquier puesto)

A efectos del seguimiento y control del compromiso adquirido la empresa facilitara a los RLT trimestralmente las altas y bajas, así como la copia de los contratos realizados durante ese tiempo.

*El criterio de transformación de contratos temporales en indefinidos será.....(marcaremos criterios según la empresa, siempre siguiendo el principio de igualdad y no discriminación por tipología de contrato, edad , etc..). **(No aplicable en las Administraciones Públicas ya que las vacantes se cubren con los concursos correspondientes)***

Los trabajadores/as que a partir de la firma del presente convenio y en lo sucesivo sean empleados/as por la misma empresa en alguna de las modalidades de contratación temporal actualmente vigentes durante un tiempo de dos años , dentro de un periodo de cuatro, pasaran a ser fijos/as de plantilla. Quedan exceptuados los contratos por interinidad.

(No aplicable en las Administraciones Públicas ya que las vacantes se cubren con los concursos correspondientes)

En los supuestos de vacantes por jubilación , invalidez, cese voluntario , despido improcedente u otras circunstancias de personal con contrato indefinido , la empresa se compromete a proveer dicha plaza en un tiempo de 30 días desde la fecha en que se produzca la incidencia , mediante contratación indefinida cubriéndola con la plantilla de menos de 35 años que ya preste sus servicios en la empresa con modalidad de contrato temporal , en caso de no existir ya plantilla joven con contrato temporal , la contratación será de jóvenes de 35 o menos de 35 años inscritos en la oficina del paro.

Promoviendo así la promoción profesional de los jóvenes de 35 años o menos.

.(No aplicable en las Administraciones Públicas ya que las vacantes se cubren con los concursos correspondientes)

1.6. CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN

Se realizan por circunstancias eventuales de la producción.

A tiempo completo o parcial.

Puede concertarse como primer empleo joven, en este caso, si se realiza a tiempo parcial tendrá que ser mínimo el 75% de la correspondiente a un trabajador a tiempo completo comparable (art. 12.1 et)

Duración máxima 6 meses en doce (si es primer empleo joven, mínimo 3 meses).

Los convenios podrán modificar indistintamente:

- Duración máxima del contrato
- Periodo en el que puede celebrarse
- Ambas cosas

En todo caso el convenio no podrá establecer un periodo de referencia que exceda de 18 meses ni una duración máxima que exceda de las $\frac{3}{4}$ partes de dicho periodo de referencia, no siendo superior a doce meses.

POSIBLES CLAUSULAS

Los contratos de primer empleo, que se hagan a tiempo parcial serán de un(... 85%) de la jornada a tiempo completo.

(Siempre intentaremos que sea más de un 75% que es lo marcado por ley).

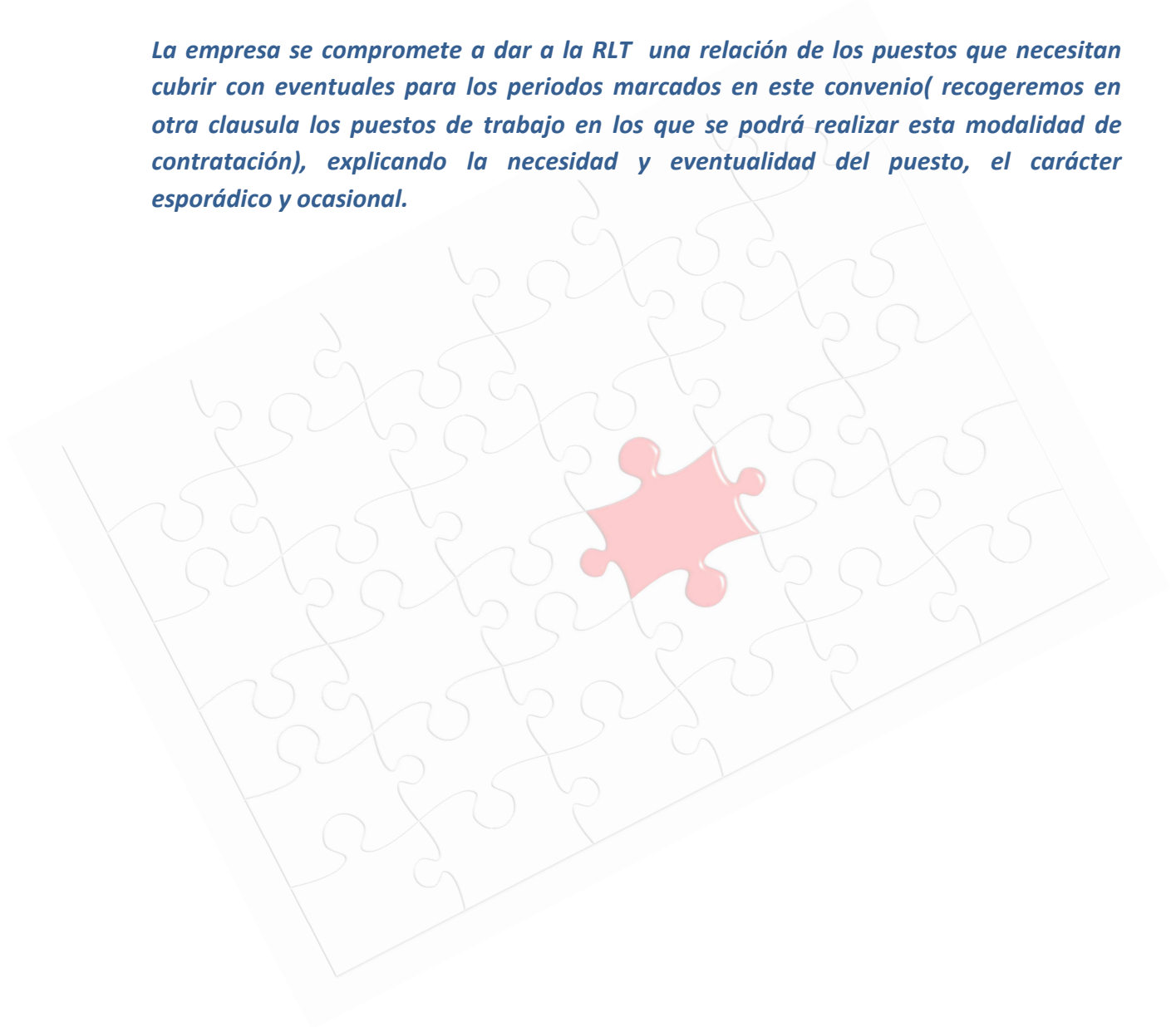
Si el número de horas extraordinarias realizadas al año por la plantilla fija supera un % , los contratos eventuales por circunstancias de la producción se harán a tiempo completo no pudiendo utilizarse a tiempo parcial, ayudando así a crear empleo y evitar las horas extras del resto de trabajadores/as.

Para los contratos eventuales por circunstancias de la producción tendrán una duración máxima de x .(según empresa y actividad) superado ese periodo la empresa se compromete a hacer al trabajador/as fijo/a de plantilla en un tiempo máximo de (...X.)Los periodos permitidos para la contratación de eventuales por circunstancias de la producción serán del(mes) hasta (...mes) _

(En el caso de administraciones públicas no es posible aplicar estas cláusulas, ya que las vacantes se cubren con concursos, si podemos limitar su uso ya que si es para cubrir

una vacante hasta que se realice el concurso correspondiente debe cubrirse a través de una interinidad y si se repite con cierta regularidad debe hacerse a través de fijo discontinuo, para poder hacer uso de este contrato en la administración pública es indispensable que la acumulación de trabajo no se haya producido por la existencia de una vacante)

La empresa se compromete a dar a la RLT una relación de los puestos que necesitan cubrir con eventuales para los periodos marcados en este convenio(recogeremos en otra clausula los puestos de trabajo en los que se podrá realizar esta modalidad de contratación), explicando la necesidad y eventualidad del puesto, el carácter esporádico y ocasional.



1.7. CONTRATO DE INTERINIDAD

Su objeto es sustituir a trabajadores/as con derecho a reserva de puesto de trabajo, en virtud de norma, convenio colectivo o acuerdo individual o para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva.

La jornada debe ser a tiempo completo excepto dos supuestos:

1-cuando el trabajador/a sustituido estuviera contratado/a a tiempo parcial o se cubriera un puesto temporal cuya cobertura definitiva se vaya a realizar a tiempo parcial.

2-Cuando el contrato se realice para complementar la jornada reducida de trabajadores/as (ART: 37ET), así como en los establecidos legalmente o por convenio se haya acordado una reducción temporal de jornada del trabajador/a sustituido/a , también maternidad , adopción , etc

Duración:

- El tiempo que dure la ausencia del trabajador/a sustituido/a con derecho a reserva de puesto.
- Tiempo que dure el proceso de selección, sin que pueda ser superior a 3 meses ni celebrarse un nuevo contrato con el mismo objetivo una vez superada la duración máxima.

POSIBLES CLAUSULAS

La empresa se compromete a informar a la RLT de los contratos que van a realizarse por interinidad, en caso de que la persona sustituida no vuelva a su puesto de trabajo una vez terminada la razón de la interinidad, la persona interina tendrá preferencia a la hora de cubrir el puesto. (No aplicable en las Administraciones Públicas ya que las vacantes se cubren con los concursos correspondientes) (Otra peculiaridad en las Administraciones públicas respecto al uso de este tipo de contrato es que las irregularidades cometidas en la contratación no generan la transformación en indefinido , sino en interinidades indefinidas hasta cobertura del puesto)

La persona contratada por interinidad en el periodo de duración de la interinidad tendrá los mismos derechos que el resto de trabajadores/as de la plantilla respecto a acceso a formación interna, promociones internas , servicios, etc..

1.8. CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

Aquellos contratos que se acuerda para un número de horas al día, semana mes o año inferior a la jornada de trabajo a tiempo completo comparable.

Puede ser indefinido o por duración determinada (en el caso de duración determinada no podrá ser un contrato de formación)

Para duración determinada:

- Trabajador/a que concierte con la empresa una reducción de jornada y de salario entre un mínimo de 25 % y máximo del 50% o del 75% en los casos que el trabajador/a reservista sea contratado/a a jornada completa mediante contrato de duración indefinida (jubilaciones).

Debe venir claro:

- Nº de horas ordinarias al día, a la semana, al mes o al año y su distribución.

La jornada puede ser:

-Continua

-Partida en este caso solo con una interrupción de en la jornada diaria, salvo que se disponga otra cosa mediante Convenio Colectivo sectorial o en su defecto de ámbito inferior.

- Si se pueden hacer horas extras, nº legal previsto en proporción a la jornada pactada, las horas extras computan a efectos de base de cotización y bases reguladoras de prestaciones.
- La suma de horas ordinarias, extraordinarias y complementarias no podrán exceder del límite legal de trabajador/a a tiempo parcial.
- ***Cuidado: la conversión de tiempo completo a tiempo parcial y viceversa siempre tendrá carácter voluntario para el trabajador/a y no se puede imponer unilateralmente o como consecuencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo. (ART.41) , Art51 y 52 c.(Ley 3/2012 6 de Julio)***

La indemnización salvo interinidad o prácticas, 9 días.

- Las horas complementarias solo se pueden formalizar en casos de duración indefinida, sin poder superar el 15% de las horas ordinarias, Los Convenios Colectivos de ámbito sectorial pueden fijar porcentajes distintos sin que en ningún caso se supere el 60% de las horas ordinarias contratadas.

POSIBLES CLAUSULAS

La empresa se compromete a informar a la RLT de los contratos a tiempo parcial que se vayan a realizar, así como el número de horas ordinarias al día , la semana ,al mes o al año y su distribución ; así como el tipo de jornada ya sea continua o partida.

La empresa acordara conjunto con la RLT los puestos y la necesidad que puedan ser cubiertas mediante este tipo de contratación.

*La empresa se compromete a que en caso de que alguno de los trabajadores /as contratados/as bajo esta modalidad suponga (anualmente) un x% de la jornada a tiempo completo entre horas extraordinarias y complementarias, serán transformados el año inmediatamente posterior a fijos de plantilla, dado que si llegan a ese porcentaje se entiende que la razón de la parcialidad ya no es válida para ese puesto.
(No aplicable en las Administraciones Públicas ya que las vacantes se cubren con los concursos correspondientes)*

1.9. CONTRATO FIJO DISCONTINUO

Para trabajadores/as de carácter fijo discontinuo y no se repitan en fechas ciertas dentro del volumen normal de actividad de las empresa.

-Serán llamados/as en orden y forma que se marque en convenio.

-Debe indicarse la duración estimada así como forma y orden de llamada también de manera orientativa la jornada laboral estimada y distribución horaria.

Extinción: ART.49 ET

-Los convenios pueden recoger la posibilidad de contratos fijos discontinuos a tiempo parcial cuando la actividad del sector lo justifique , así como los requisitos y especialidades para la conversión de contratos temporales en contratos fijos discontinuos.

POSIBLES CLAUSULAS

*La empresa se compromete a cubrir las vacantes que se puedan producir en la empresa del personal fijo a tiempo completo con el personal que en ese momento este bajo la modalidad de fijo discontinuo dentro de la empresa; realizando la transformación y marcando como criterio..... (marcaremos el criterio respetando el principio de no discriminación)en un tiempo máximo de(....x) . **(No aplicable en las Administraciones Públicas ya que las vacantes se cubren con los concursos correspondientes)***

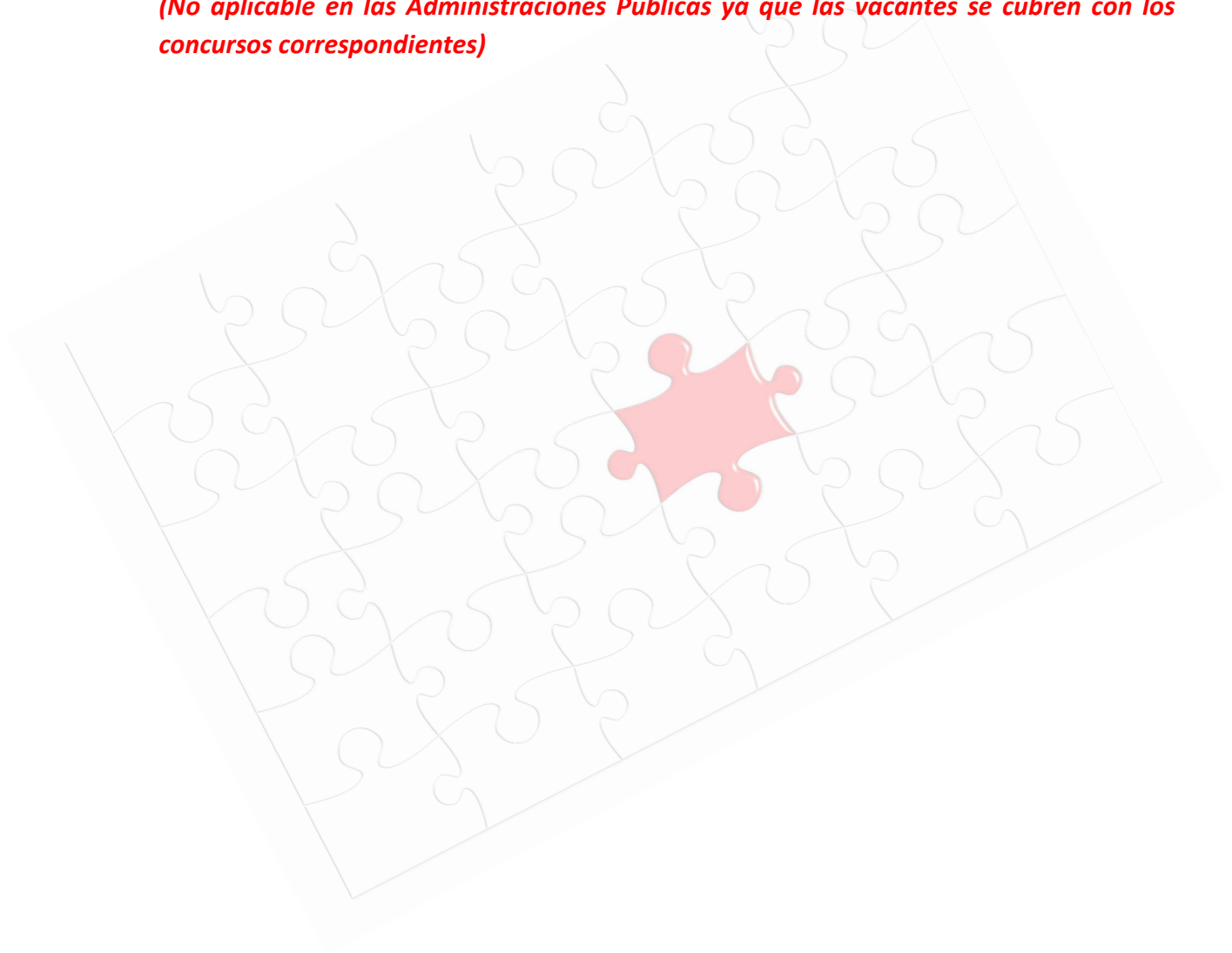
*En los supuestos de vacantes por jubilación, invalidez, cese voluntario , despido improcedente u otras circunstancias de personal con contrato indefinido , la empresa se compromete a proveer dichas plazas en un plazo de 30 días con el personal que este bajo la modalidad de fijo discontinuo prestando servicio en la empresa, marcando como criterio..... marcaremos el criterio respetando el principio de no discriminación) **(No aplicable en las Administraciones Públicas ya que las vacantes se cubren con los concursos correspondientes)***

Se cuidara especialmente de la promoción de empleo, restringiéndose al máximo la realización de horas extraordinarias.(x horas anuales)

*La empresa se compromete a transformar a los fijos discontinuos en fijos a tiempo completo, en un plazo de..... a razón de...x.... por año. **(No aplicable en las***

Administraciones Públicas ya que las vacantes se cubren con los concursos correspondientes)

La empresa se compromete a mantener el actual nivel global de empleo(según la empresa marcaremos que nivel de empleo tiene) durante la vigencia del convenio, siempre que la actividad de la empresa no disminuya en un x%, cubriéndose las vacantes que se puedan producir en el personal fijo a tiempo completo con el personal que este con contrato fijo discontinuo, transformándolos en fijos a tiempo completo. (No aplicable en las Administraciones Públicas ya que las vacantes se cubren con los concursos correspondientes)



1.10. CONTRATO DE RELEVO

Se celebraran con trabajadores/as inscritos como desempleados/as, o aquellos/as que tengan con la empresa contratos de duración determinada para sustitución del trabajador/a que va a acceder a la jubilación parcial, se celebrara simultáneamente con el contrato parcial que se pacte con este ultimo.

La duración será indefinida o como mínimo igual al tiempo que falte el trabajador/a sustituido/a, podrá ser indefinida o anual , en el caso de ser anual , el contrato se prorrogara automáticamente por periodos anuales.

Jornada: puede celebrarse a tiempo completo o parcial. La duración de la jornada deberá ser como mínimo igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador/a sustituido/a, reducción que estará entre un mínimo del 25% y un máximo del 50%(art.166 LGSS)

La reducción de jornada y salario podrá alcanzar el 75% cuando el contrato de relevo se concierte a jornada completa y duración indefinida (si el trabajador cumple los requisitos art. 166.2 LGSS)

El horario podrá completar el del trabajador/a sustituido/a o simultanearse con el y el trabajo podrá ser el mismo. En cualquier caso debe existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos trabajadores/as. Art 166.2 LGSS.

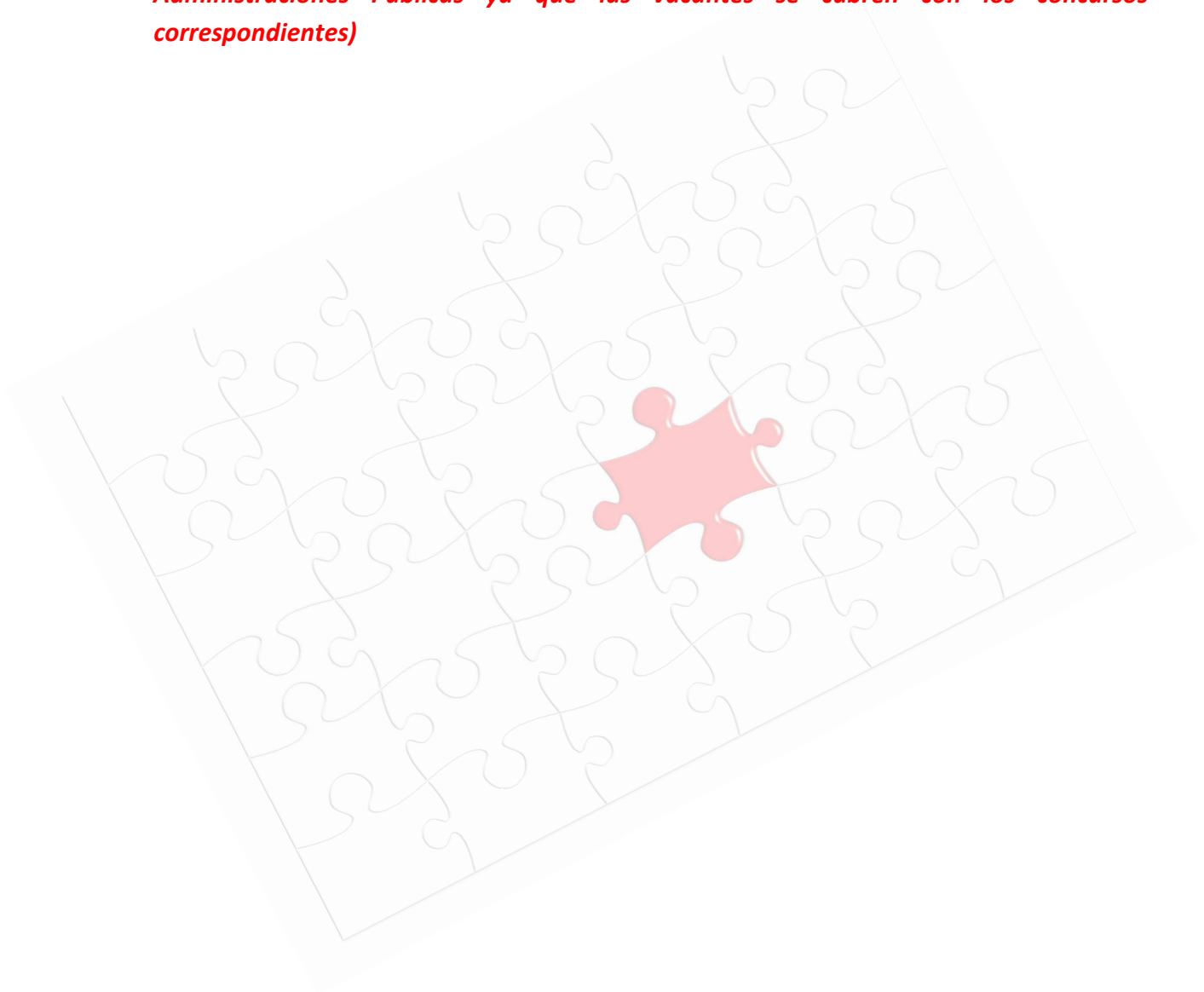
Extinción:

- Cuando el trabajador/a sustituido/a cumpla la edad de jubilación.
- Si durante la vigencia se produjera el cese del trabajador/a, la empresa debe sustituirlo en 15 días por otro desempleado/a.
- Si el trabajador/a que va a jubilarse fuera despedido/a deberá contratarse a otro/a desempleado/a o ampliar la jornada del que ya esta de relevo.
- En caso de temporales se abonara diez días por año de trabajo incrementándose cada año 1 día hasta 2015.

POSIBLES CLAUSULAS

Si el trabajador/a que va a jubilarse fuera despedido/a, el puesto será ocupado por el /la trabajador/a relevista y no por una nueva selección, ocupando el/la relevista el puesto con la misma jornada y condiciones del trabajador/a despedido/a, salario, horario, etc... (No aplicable en las Administraciones Públicas ya que las vacantes se cubren con los concursos correspondientes)

Por cada trabajador/a que acceda a la jubilación parcial, la empresa contratara bajo la modalidad de contrato de relevo a otro trabajador/a (relevista) , mediante contrato de duración determinada , convirtiéndose estos en indefinidos transcurridos seis meses desde la fecha de suscripción del contrato de relevo. (No aplicable en las Administraciones Públicas ya que las vacantes se cubren con los concursos correspondientes)



II BECAS

2.1. PRACTICAS NO LABORABLES EN EMPRESA RD-1543/2011

<http://www.boe.es/boe/dias/2011/11/18/pdfs/BOE-A-2011-18062.pdf>

Dirigidas a:

Para personas de 18 a 25 años

Con titulación y sin experiencia o baja experiencia (3 meses en esa actividad)

La titulación es: titulación universitaria, de FP (se incluyen enseñanzas artísticas y deportivas) o certificado de profesionalidad.

Cómo se hacen:

La empresa o entidad pública firma un convenio previo con el Ectl, este hace la preselección de candidaturas y la empresa la selección final.

La inspección sobre si se están realizando correctamente depende del Ectl.

Características:

La duración es entre 6 y 9 meses.

Tiene que haber una beca de apoyo con un importe mínimo del 80% del IPREM

La empresa tiene que cotizar a la Seguridad Social en los conceptos de: contingencias comunes y profesionales.

No existe relación laboral con la empresa.

Se tiene que entregar un certificado al finalizar las prácticas con sus funciones.

¿Qué tengo que saber?:

Tiene que haber una persona de la empresa que sea la tutora de las prácticas. "Responsable de las mismas"

Las características de cada práctica están recogidas en un acuerdo que se firma entre la empresa y la persona en prácticas en el que se incluye: contenido de la práctica, duración, jornada, horarios, centro, tutorías y certificado.

La empresa está obligada a informar la RLT de estas prácticas pero no de los acuerdos que se mencionan arriba.

Es de interés incluir en la NC:

Que como mínimo podamos conocer el acuerdo individual que regula cada práctica para poder velar porque se cumplan: jornada, horarios,...

Incluir compromisos de contratación al finalizar la práctica.

Tenemos que conocer quiénes están en la empresa realizando estas prácticas por dos motivos principalmente: velar por que se cumplan sus fines y no supongan una precarización laboral mayor de las personas jóvenes y evitar que se ocupen puestos de trabajo reales.

POSIBLES CLAUSULAS:

En ningún caso la realización de una beca conllevara la incorporación de la actividad realizada por el/la becario en la actividad productiva de la empresa.

La empresa se compromete a informar y entregar copia a la RLT de los contratos de prácticas no laborales que se realicen en la empresa durante la vigencia de este convenio, así como los acuerdos sobre jornada, horarios etc., que recoja el acuerdo.

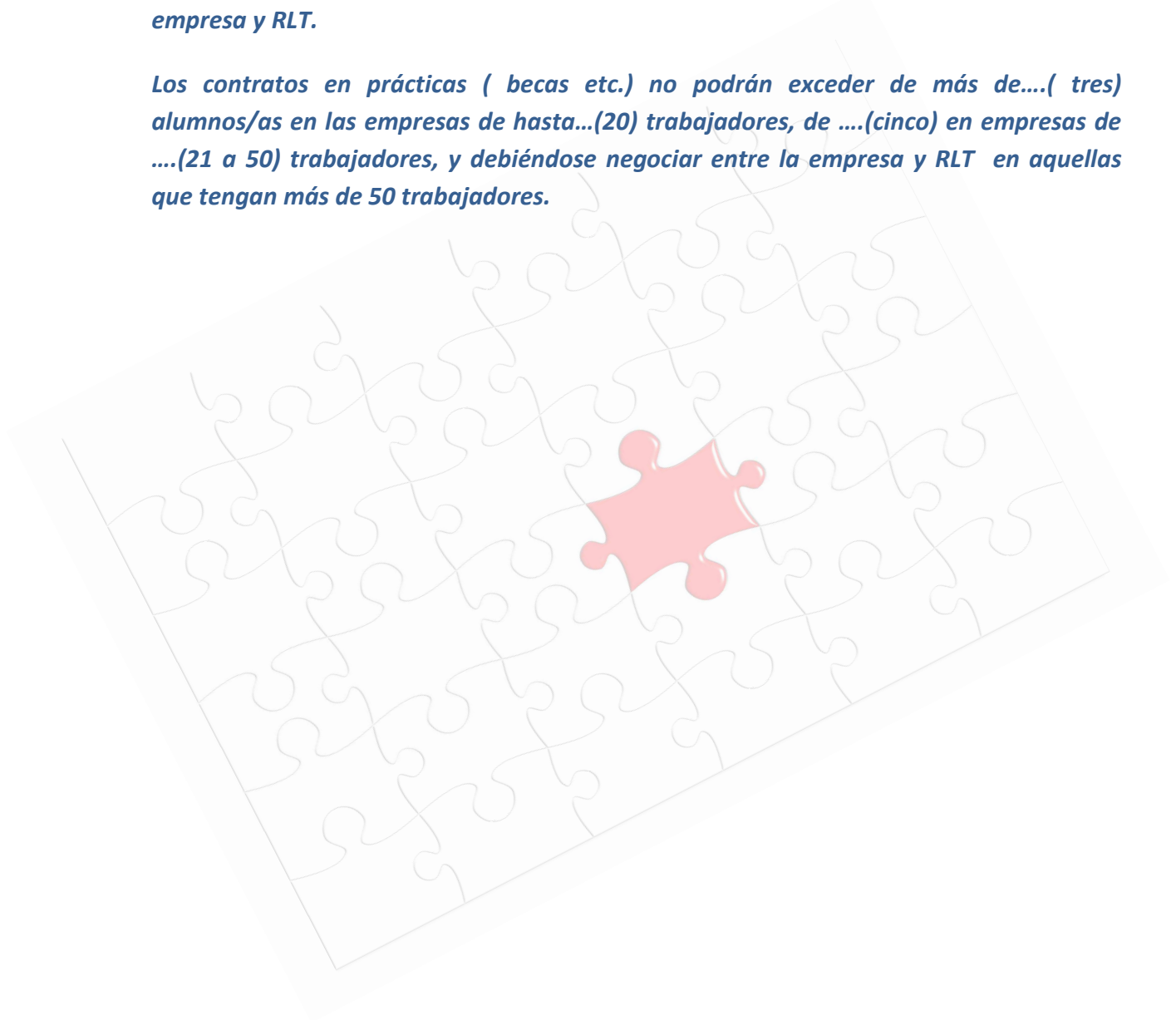
*La empresa se compromete a una vez terminado la duración del contrato en prácticas existiera vacante dentro de la empresa en el puesto en el que han desarrollado las prácticas, primaran los trabajadores/as que hayan estado realizando las practicas en puesto similar para cubrirlos, transformándolos en contratos fijos de plantilla. **(No aplicable en las Administraciones Públicas ya que las vacantes se cubren con los concursos correspondientes)***

*Las partes acuerdan que todos los contratos de duración determinada o temporales, incluidos los contratos formativos y prácticas, celebrados durante la vigencia del convenio, podrán transformarse en contratos indefinidos en cualquier momento. **(No aplicable en las Administraciones Públicas ya que las vacantes se cubren con los concursos correspondientes)***

*Que todos los trabajadores/as pasaran automáticamente a la condición de fijos si transcurrido el plazo determinado en el contrato continúan desarrollando sus actividades sin que haya existido nuevo contrato o prorroga del anterior. **(No aplicable en las Administraciones Públicas ya que las vacantes se cubren con los concursos correspondientes)***

La empresa se compromete a acordar la delimitación junto con la RLT de la utilización de becas y prácticas no laborales, marcando las condiciones en que se realizaran y los servicios a que podrán acceder a pesar de no pertenecer a la plantilla laboral, entendiendo que forman parte de la empresa y promoviendo así la posterior posible incorporación a la empresa. No pudiéndose realizar esta modalidad sin el acuerdo entre empresa y RLT.

Los contratos en prácticas (becas etc.) no podrán exceder de más de...(tres) alumnos/as en las empresas de hasta...(20) trabajadores, de(cinco) en empresas de(21 a 50) trabajadores, y debiéndose negociar entre la empresa y RLT en aquellas que tengan más de 50 trabajadores.



2.2. PRACTICAS EXTERNAS DE LA UNIVERSIDAD RD – 592/2014

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2014-8138

Dirigidas a:

Alumnado que aun no tienen la titulación y que están en los dos últimos cursos bien sean españoles o extranjeros que estén en intercambio.

Cómo se hacen:

Se enmarcan en un llamado Convenio de Cooperación Educativa que se hace entre la universidad y la entidad pública o privada. Es una “especie de Convenio Colectivo” que regula la actividad práctica.

Características:

Pueden ser de dos modalidades:

- Curriculares: forman parte del plan de estudios y este marca su duración.
- Extracurriculares: voluntarias, no deberían superar el 50% del curso.

La empresa tiene que cotizar a la Seguridad Social en los conceptos de: contingencias comunes y profesionales.

El Convenio de cooperación educativa incluye entre otras cosas:

- El proyecto formativo: competencias genéricas y técnicas que tiene que aprender, el horario (compatible con la actividad académica).
- Permisos, si existe alguna ayuda o contraprestación, regulación de posibles conflictos, derechos y deberes del estudiante, de la empresa y de la universidad, informes, etc.

¿Qué tengo que saber?

Ojo principalmente con las extracurriculares porque suelen ser las que se utilizan para sustituir a trabajadores en las empresas.

La persona que tutore en la empresa tiene derecho a recibir un certificado de la universidad sobre esa función realizada.

No existe obligatoriedad de informar a la RLT, pero si se hace especial incidencia en la prevención de riesgos laborales.

Es de interés incluir en la NC

Que se informe a la RLT sobre que personas están realizando estas prácticas.

Como mínimo podamos conocer el acuerdo individual que regula cada práctica para poder velar porque se cumplan: jornada, horarios,...

Incluir compromisos de contratación al finalizar la práctica.

Tenemos que conocer quiénes están en la empresa realizando estas prácticas por dos motivos principalmente: velar por que se cumplan sus fines y no supongan una precarización laboral mayor de las personas jóvenes y evitar que se ocupen puestos de trabajo reales.

POSIBLES CLAUSULAS

La RLT estará informada en todo momento de los contratos de prácticas externas con Universidad, recibiendo tanto el acuerdo completo en el que se regulan horarios y condiciones, como del seguimiento e informes del tutor/a que se asigne a la persona contratada.

2.3. FCT PRÁCTICAS DE ESTUDIANTES DE FP ORDEN/EDU 1205/2010 de 25 de Agosto

Orden EDU/1435/2011, de 15 de noviembre, por la que se modifican disposiciones administrativas de carácter general en lo referente a la intervención de la Inspección Educativa.

http://noticias.juridicas.com/base_datos/CCAA/cl-o1435-2011-edu.html

Dirigidas a:

Estudiantes de Ciclos formativos de grado medio y superior.

Cómo se hacen:

Lo normal es que las hagan desde finales del mes de abril y suelen durar un par de meses.

Características:

Sin retribución económica

No existe relación laboral con la empresa.

El horario es el habitual de la empresa, al igual que el calendario laboral.

Tiene que haber un tutor en el centro de estudios y otro en el centro de trabajo que haga las evaluaciones.

¿Qué tengo que saber?

Es obligatorio informar a la representación sindical de: quienes son las personas que están haciendo las prácticas, el tiempo de duración, el contenido y el lugar de desempeño.

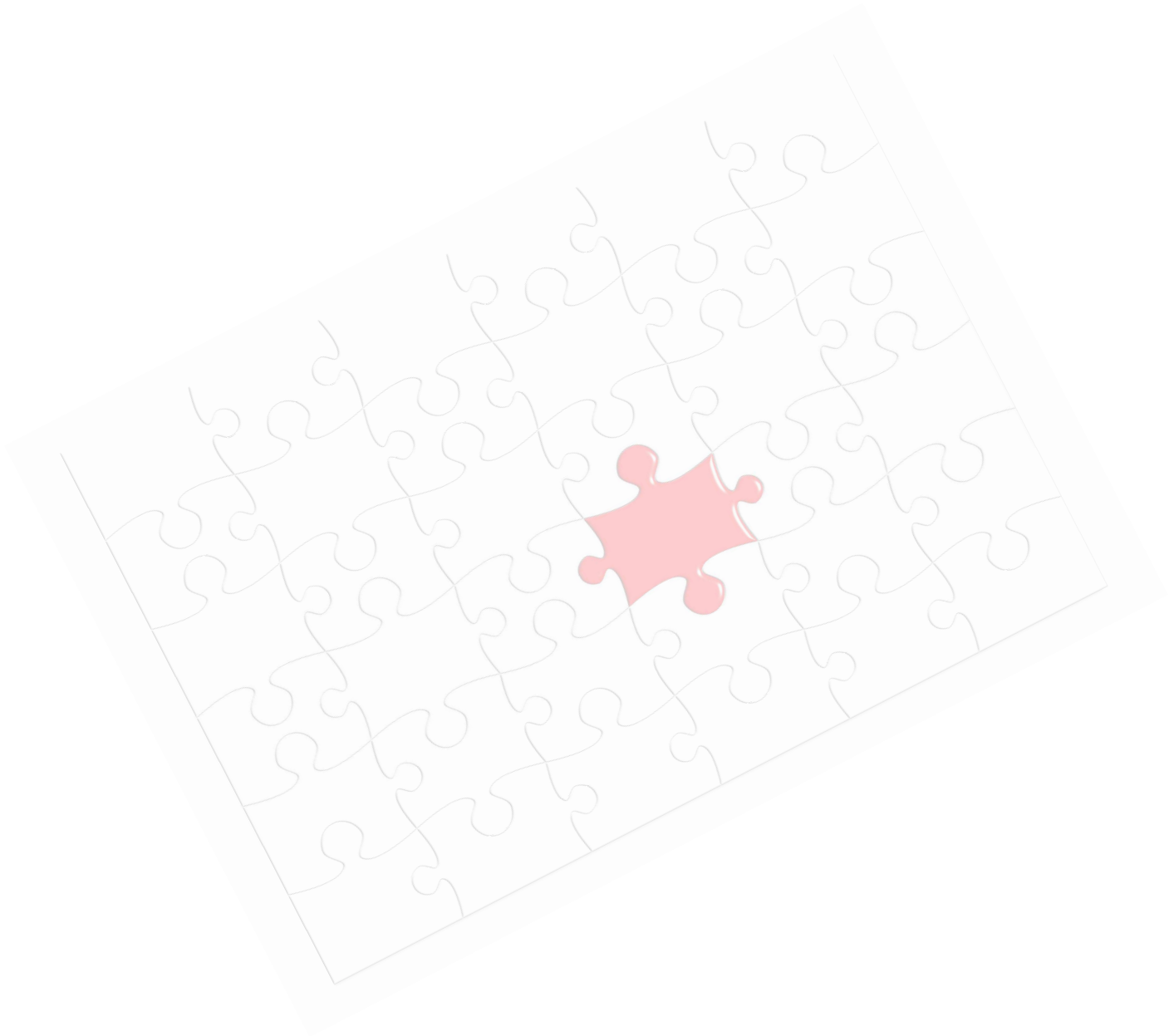
La inspección de las prácticas corresponde a la Dirección Provincial de Educación.

POSIBLES CLAUSULAS

La empresa acordara junto con la RLT el número de contrataciones de prácticas FCT que puedan realizarse al año (en función de plantilla) y los puestos en los que podrán realizar su actividad de prácticas.

La empresa informara a la RLT de los contratos de prácticas FCT, entregando copia las altas y bajas del alumnado de FCT a la RLT, del convenio firmado entre la empresa y centro de estudios, del programa formativo y el anexo de condiciones, e informes del tutor que le sea asignado, así mismo se compromete a facilitar a la persona contratada el horario a realizar y el calendario laboral, entregando copia a la RLT.

El tiempo que dure el contrato de prácticas FCT la empresa facilitara al alumnado el acceso y uso de las instalaciones y servicios colectivos, al igual que para el resto de trabajadores/as de la empresa.



2.4. FORMACION PROFESIONAL PARA EL EMPLEO RD 395/2007 de 23 de marzo Y SU DESARROLLO EN LA ORDEN TAS/ 718/2008 de 7 de Marzo

http://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2007-7573

http://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2008-5158

Dirigidas a:

Personas que están desempleadas. (También para empleadas pero en este caso no nos interesa la regulación porque la formación práctica no es en presencial)

Cómo se hacen:

Cada acción formativa tiene su propia regulación en cuanto a contenidos, horarios, etc.

Características:

No suponen una relación laboral con la empresa.

Puede haber retribución económica para los desplazamientos, alojamiento, o medidas de conciliación.

Se tiene que hacer una póliza colectiva de accidentes.

¿Qué tengo que saber?

Existe la obligatoriedad de informar a la representación legal de: contenido de las prácticas, duración, lugar de realización, horario, tutorías y cuál es la relación de alumnos antes de que las prácticas comiencen.

2.5. INCLUSION DE BECAS EN LA SEGURIDAD SOCIAL RD/1493/2011

<http://www.boe.es/boe/dias/2011/10/27/pdfs/BOE-A-2011-16819.pdf>

Antiguos becarios/as:

Pueden firmar un convenio a nivel particular con la Seguridad Social y cotizar por las becas que hayan tenido, estas puede haber sido disfrutadas bien en España o bien en el extranjero. El periodo máximo por el que se puede cotizar es de 2 años.

Las prácticas se pueden acreditar a través de un certificado de la empresa o de cualquier otra manera y el pago se puede hacer de manera única o fraccionada.

El plazo para hacer este convenio finaliza el 31/12/2014.

El personal investigador, puede hacer el convenio por las prácticas hasta el día 4/11/2003

POSIBLES CLAUSULAS:

La empresa facilitara a la persona contratada un certificado de empresa con el fin de facilitar la acreditación de prácticas por parte de las personas que la realicen.

Año	Base de cotización	Coste convenio especial año completo cotización	Coste convenio especial 1 mes completo de cotización	Cuota fraccionada convenio especial
Fecha en la que tuvo lugar la beca	Base mínima del Régimen General	Convenio especial con coeficiente reducido 0,77		(Cada 2 cuotas mensuales se financia 1 mes completo de cotización)
	(euros/mes)	(euros)	(euros/mes)	(euros/mes)
1990	350,69	917,03	76,42	38,21
1991	373,41	976,44	81,37	40,68
1992	394,68	1.032,06	86,00	43,00
1993	410,55	1.073,56	89,46	44,73
1994	424,80	1.110,82	92,57	46,28
1995	439,58	1.149,47	95,79	47,89
1996	454,91	1.189,55	99,13	49,56
1997	467,17	1.221,61	101,80	50,90
1998	477,08	1.247,53	103,95	51,98
1999	485,74	1.270,17	105,85	52,92
2000	495,65	1.296,09	108,01	54,00
2001	505,80	1.322,63	110,22	55,11
2002	516,00	1.349,30	112,44	56,22
2003	526,50	1.376,76	114,73	57,36
2004	537,30	1.405,00	117,08	58,54
2005	598,50	1.565,03	130,42	65,21
2006	631,20	1.650,54	137,54	68,77
2007	665,70	1.740,75	145,06	72,53
2008	699,90	1.830,18	152,52	76,26
2009	728,10	1.903,92	158,66	79,33
2010	738,90	1.932,16	161,01	80,51
2011	748,20	1.956,48	163,04	81,52

2.6. PARA INVESTIGADORES Y RESTO DE PRÁCTICAS

Queda prohibida la contratación temporal de obra para la realización de proyectos de investigación con personal en practicas (becas, etc.)

CONTRATO PARA LA REALIZACION DE UN PROYECTO DE INVESTIGACION CIENTIFICA Y TECNICA

Para personal investigador o personal técnico.

Pueden celebrarlos los organismos públicos de investigación de las administraciones públicas, universidades públicas receptoras de fondos destinados a la contratación de personal investigador o para desarrollo de programas de I+D+I y organismo de la administración general del Estado (ley 14/201 de 1 de junio)

Se regirán por la normativa de los contratos de obra y servicio determinado sin aplicación de la duración máxima.

CONTRATO DE TRABAJO PARA PERSONAL INVESTIGADOR EN FORMACIÓN

Para graduados universitarios beneficiarios de programas de ayuda dirigidos a desarrollar actividades de formación y especialización científicos técnicos a través de cómo mínimo los estudios oficiales de doctorado.

Pueden celebrarlo entidades públicas y privadas.

El personal investigador puede tener varias modalidades:

-BECAS. Los dos primeros años de la concesión de la ayuda.

-CONTRATO (en prácticas): superado el periodo de Beca y con el Diploma de Suficiencia Investigadora o documento equivalente, los dos años siguientes. Se regirán por la normativa para contratos en prácticas.

CONTRATOS FORMALIZADOS CON PERSONAL INVESTIGADOR EN EMPRESAS I+D+I

Contratos que presten servicios con carácter exclusivo y por la totalidad de su tiempo de trabajo.

Deben ser indefinidos, en prácticas o de carácter temporal por obra y servicio determinado (este con duración mínima de 3 meses)

Cada uno se regulara por la normativa del tipo de contrato

CONTRATO PREDOCTORAL(PERSONAL INVESTIGADOR PREDOCTORAL EN FORMACIÓN)

Para licenciados, ingenieros, arquitectos, graduados universitarios con grado de al menos 300 créditos o máster, y admitidos en programas de doctorado.

Duración determinada a tiempo completo un año prorrogable por periodos anuales .

El contrato inicial mas prorrogas no puede exceder de 4 años.

Retribución no inferior al 56% del salario fijado para categorías equivalentes en los convenios colectivos durante los dos primeros años, al 60% durante el 3º y 75% el 4º.

Tampoco puede ser inferior al SMI que se establezca cada año.

II-1.POSIBLES CLAUSULAS VALIDAS PARA TODAS LAS PRÁCTICAS

En el caso de la incorporación posterior a la plantilla de la empresa de cualquier trabajador/a que haya estado realizando anteriormente practicas o formación en la empresa (no habiendo pasado dos años desde la finalización de dichas prácticas o formación), tanto en las transformaciones de contratos como para posteriores contrataciones, el tiempo de realización de las prácticas y formación se tendrán en cuenta a efectos de antigüedad en la empresa y periodos de prueba.

Las personas contratadas bajo cualquier modalidad de prácticas no podrán realizar los trabajos que con carácter habitual venga realizando el personal de plantilla.

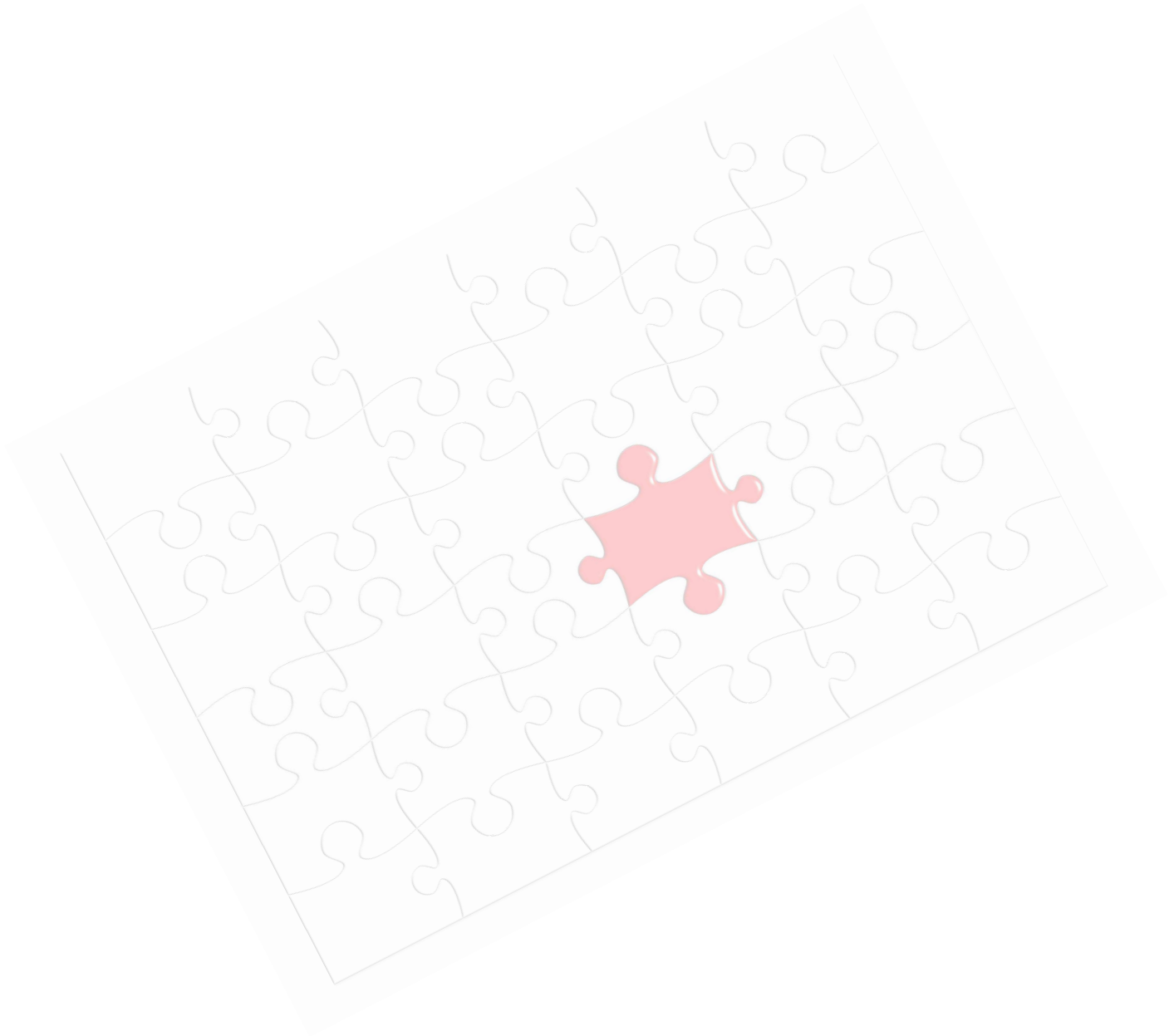
*Queda prohibida la contratación de personal en prácticas, sea la modalidad que sea, para cubrir o sustituir a trabajadores/as , sea cual sea la circunstancia de sustitución, si la empresa incurriera en ello , el contrato en prácticas seria inmediatamente transformado en contrato fijo de plantilla . **(No aplicable en las Administraciones Públicas ya que las vacantes se cubren con los concursos correspondientes)***

Se establece un máximo de (.....300) horas de asistencia dentro del curso académico para los contratos de prácticas.

Las personas contratadas bajo cualquier modalidad de prácticas (becas etc.) en ningún caso tendrán horario nocturno, ni podrán realizar mas horas que las estrictamente acordadas por convenio.

Si la empresa incumpliera en algún momento el acuerdo de prácticas o formación, imponiendo funciones o actividad no recogidos en los acuerdos y convenios firmados con las entidades correspondientes, que las labores encomendadas integren el contenido propio de una categoría profesional, que las tareas encomendadas sean básicamente productivas y no formativas, si se diera alguno de estos casos, el contrato

será inmediatamente transformado a fijo de plantilla. (No aplicable en las Administraciones Públicas ya que las vacantes se cubren con los concursos correspondientes)



III. CLAUSULAS GENERALES:

-La empresa junto con la RLT realizara un listado con los puestos de trabajo existentes y que tipo de contratación podrá aplicarse a cada puesto y categoría (intentaremos que dicho listado se incluya dentro del Convenio Colectivo)

O

La empresa junto con la RLT se compromete a realizar un análisis de cada puesto de trabajo para la correcta aplicación de categorías profesionales así como del uso de los distintos tipos de contratación que puedan producirse durante la vigencia del Convenio Colectivo.

*-(Para todas las modalidades)...En caso de realizarse a tiempo parcial, la RLT será informada de las horas extraordinarias realizadas no pudiendo superar las ¿40 horas anuales x ejm?, intentaremos marcar el mínimo posible) , en caso de superar las (horas que marquemos) la empresa se compromete a realizar la conversión de dicho contrato en contrato a tiempo completo(en un tiempo máximo de ...), entendiendo que si la realización del trabajo necesita más horas se desvirtualiza la razón de ser del tiempo parcial y deberá realizarse dicha conversión , considerándose que es jornada ordinaria de trabajo. **(No aplicable en las Administraciones Públicas ya que las vacantes se cubren con los concursos correspondientes)***

-No podrá hacerse uso de empresas de trabajo temporal para la cobertura de puestos de trabajo que hayan estado anteriormente ocupados por un contrato en la empresa mediante modalidades de contratación indefinida, entendiendo que el puesto a cubrir tiene carácter indefinido y no temporal.

-El uso de ETT para cubrir puestos de trabajo dentro de la empresa serán acordados entre empresa y RLT, no pudiéndose realizar la selección a través del uso de ETT si no existe acuerdo, tendiendo siempre a buscar formulas que ayuden a evitar la precarización de la plantilla y faciliten la promoción interna.

-La empresa se compromete a que las condiciones de contratación, salariales, de formación, promoción y condiciones de trabajo en general, así como el acceso a la formación interna de la empresa, y la promoción interna de trabajo; cumplan con la igualdad de condiciones y tengan preferencia las personas que presten sus servicios bajo los contratos más precarios y temporales dentro de la empresa.

-La empresa se compromete a que todo el personal que presta servicio en la empresa bajo alguna modalidad de contratación temporal, si la actividad de la empresa se mantiene durante dos años a partir de la fecha de dichos contratos, puedan adquirir la condición de fijos de plantilla. (No aplicable en las Administraciones Públicas ya que las vacantes se cubren con los concursos correspondientes)

-La empresa se compromete a no hacer uso de la contratación temporal para cubrir vacantes derivadas de despidos de puestos de trabajo que anteriormente hayan ocupado trabajadores indefinidos, ni puestos de trabajo que hayan sido cubiertos anteriormente por contratos temporales por un tiempo igual o superior a (dos años).

-La empresa se compromete a cumplir con el principio de no discriminación por razón de la naturaleza del contrato ni de edad tanto en las condiciones de trabajo, salario, horarios, calendario vacaciones etc. Y facilitando el acceso a todos los servicios de la empresa así como actividades colectivas, material, etc., marcando iguales criterios para toda la plantilla sea cual sea la modalidad de contrato que ocupen los trabajadores/as.

-La empresa junto con la RLT se compromete a incrementar los salarios mínimos en un porcentaje superior al general con el fin de minimizar la precariedad y evitar las diferencias retributivas motivadas por modalidad de contrato, edad, etc...Dentro de cada categoría.

-La empresa se compromete a que las nuevas incorporaciones se realicen prioritariamente a través de modalidades de contratación estable, indefinida y fija discontinua, en todos aquellos puestos que no presenten una clara y justificada identificación y necesidad temporal y(por lo tanto estén dentro de los posibles puestos a cubrir con este tipo de contratación, esta parte la incluiremos si hemos conseguido meter la clausula en la que la empresa junto con la RLT definirá los puestos en los que pueden aplicarse contratos de carácter temporal y en los que no) .

-La empresa se compromete a vincular la formación y cualificación con la clasificación profesional, de igual modo se compromete a junto con la RLT ajustar los tipos de contratación para cada vacante que se produzca en la empresa, adaptando la selección y el perfil del trabajador/a a la clasificación profesional y la tipología de contratación que corresponda.

-Durante la vigencia del presente convenio la empresa se obliga a tener un nivel de empleo fijo del.... (75%, 80%) del total de la plantilla.

IV. DOCUMENTACIÓN PARA CONSULTAR

-Guía sobre la Reforma Legal de la Negociación Colectiva.

[http://www.ccoo.es/comunes/recursos/1/pub90944 Guia sobre La Reforma Legal de la Negociacion Colectiva Flexibilidad interna y convenios colectivos .pdf](http://www.ccoo.es/comunes/recursos/1/pub90944_Guia_sobre_La_Reforma_Legal_de_la_Negociacion_Colectiva_Flexibilidad_interna_y_convenios_colectivos_.pdf)

-Estatuto de los trabajadores :

http://noticias.juridicas.com/base_datos/Laboral/561075-rdleg-2-2015-de-23-oct-aprueba-el-texto-refundido-de-la-ley-del-estatuto.html

-Ley Orgánica de Libertad Sindical:

http://noticias.juridicas.com/base_datos/Admin/lo11-1985.html