

◀ Introducción

Nuevamente volvemos a editar la Guía para el Seguimiento de la Contratación, una publicación de CC.OO. ya consolidada como instrumento de trabajo para quienes desarrollan la acción sindical en los sectores y en las empresas, que nació paralelamente a la Ley 2/1991 de Derechos de Información de la Representación Sindical en materia de contratación. Desde entonces hemos conseguido nuevos derechos de información, tanto sobre los contratos que realizan las ETT (Ley 29/1999), como sobre las empresas contratistas y subcontratistas (Ley 12/2001).

Más empleo, más estabilidad, más igualdad y seguridad en el trabajo son hoy los objetivos prioritarios que atraviesan todas las actuaciones del sindicato, especialmente en la negociación de los convenios colectivos y en la acción sindical en el centro de trabajo.

La evolución del volumen de empleo en el sector o en la empresa, el tipo de empleo, las modalidades de contratación más utilizadas, el grado de subcontratación existente, no pueden ser patrimonio exclusivo de la decisión empresarial, sino que tienen que formar parte de la negociación colectiva entre trabajadores y empresarios.

Con una actuación sindical que persista en los objetivos, actuando desde cada una de las realidades concretas, adaptando las medidas y posibles soluciones a esas situaciones diversas, es posible contribuir a cambiar lo que hoy son problemas generales muy importantes, como la excesiva temporalidad del empleo, el encadenamiento de sucesivos contratos temporales en la misma empresa, sobre todo en el sector servicios, o la subcontratación en cadenas de empresas entre las que se diluye la responsabilidad laboral, como pasa en el sector de la construcción.

Y desde la negociación colectiva y la acción sindical también podemos hacer que esos problemas no se concentren entre las mujeres y los jóvenes, o favorecer la contratación de quienes tienen más dificultades para salir del paro. Para ambas cosas es útil conocer las medidas de fomento del empleo existentes.

En contratación, la actuación sindical debe seguir una doble dirección, promover una utilización adecuada, poniendo en correspondencia el tipo de actividad a desarrollar con el tipo de contrato a utilizar, sabiendo que la contratación indefinida es la norma y la contratación temporal la excepción, y negociar la transformación de contratos temporales en fijos para limitar la temporalidad injustificada. Pero además vamos a seguir insistiendo para que los poderes públicos no “miren para otro lado” ante los incumplimientos de la norma.

Confiamos en que esta Guía siga siendo útil para los hombres y mujeres que trabajamos en CC.OO

SECRETARÍA CONFEDERAL DE EMPLEO

◀ **Derechos básicos de los representantes de los trabajadores en materia de contratación**

En diversos textos legales se reconoce a los diferentes órganos de representación de los trabajadores en la empresa el derecho a recibir información del empresario sobre diversos aspectos de la vida laboral.

El Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (R.D. Legislativo 1/1995) incorpora, además de otras normas, la Ley 2/1991 de 7 de enero, Sobre Derechos de Información de los Representantes de los Trabajadores en materia de Contratación.

Norma reguladora

Arts. 8.3, 49.2, 42.4, 42.5, 64.1. 1, 64.1.2 y 64.1.6 del Estatuto de los Trabajadores (E.T.). Art. 9 de la Ley 14/94 por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

El **art. 8.3** Del Texto Refundido establece la obligación del empresario de entregar a la representación legal de los trabajadores una copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito, a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección, sobre los que se establece únicamente el deber de notificación. Además el **art. 15.4** del E.T. establece la obligación de los empresarios de notificar a la representación legal de los trabajadores en la empresa los contratos realizados de acuerdo con las modalidades de contratación por tiempo determinado previstas en este artículo, cuando no exista obligación legal de entregar copia básica de los mismos; por tanto el empresario deberá notificar las contrataciones eventuales por circunstancias de la producción de duración inferior a 4 semanas.

La copia básica ha de contener todos los datos del contrato, a excepción del número de DNI, domicilio y estado civil. El empresario debe entregar la copia básica en un plazo no superior a 10 días desde la formalización del contrato. Los representantes de los trabajadores deberán firmarla a efectos de acreditar que se ha producido la entrega, la firma no implica conformidad con el contenido del contrato.

El **art. 64.1.2**, además de reconocer el derecho de los representantes a recibir la copia básica, establece el derecho de notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los contratos sujetos a copia básica, en el plazo de los diez días siguientes a que tuviera lugar.

El **art. 64.1.1** establece el derecho de los representantes de los trabajadores a recibir, al menos trimestralmente, información acerca de las previsiones del empresario sobre celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados, así como de los supuestos de subcontratación. El **R.D.L. 15/98** modifica este apartado estableciendo la obligación del empresario de informar también sobre la previsión de celebración de contratos a tiempo parcial y de la realización de horas complementarias por los trabajadores contratados a tiempo parcial.

El **art. 64.1.6**. establece el derecho de los representantes de los trabajadores a conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa.

El **art. 42.4** del E.T. establece las obligaciones de información por parte de la empresa a la representación legal de los trabajadores en el caso de concertar un contrato de prestación de obras o servicios con una empresa contratista o subcontratista.

En el **art. 42.5** se establecen estas mismas obligaciones de información por parte de la empresa contratista o subcontratista a los representantes legales de sus trabajadores, antes de la ejecución de la contrata.

Según el **art. 49.2** el trabajador podrá solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores en el momento de la firma del recibo del finiquito, haciéndose constar en el mismo el hecho de su firma en presencia de un representante legal de los trabajadores. Si el empresario impidiese la presencia del representante en el momento de la firma, el trabajador podrá hacerlo constar en el propio recibo a los efectos oportunos.

El **art. 9** de la Ley 14/94 establece la obligación de la empresa usuaria de informar a los representantes de los trabajadores sobre cada contrato de puesta a disposición y motivo de utilización, dentro de los diez días siguientes a la celebración.

◀ **Real Decreto 355/1991, de 15 de marzo, por el que se regulan las Comisiones de Seguimiento de la contratación en el seno de las Comisiones Ejecutivas provinciales o insulares del Instituto Nacional de Empleo**

Artículo 1º

1. En el seno de las Comisiones Ejecutivas Provinciales o Insulares del Instituto Nacional de Empleo, como órganos de participación institucional de dicho Instituto, se crean las Comisiones de Seguimiento de la Contratación Laboral.
2. La Comisión de Seguimiento de la Contratación Laboral tendrá la misma composición y régimen de funcionamiento que la Comisión Ejecutiva Provincial o Insular del Instituto Nacional de Empleo y estará presidida por el Director Provincial del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o persona en quien delegue. Los miembros de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas serán designados por las organizaciones respectivas y entre los miembros de la Administración figurará, en todo caso, un representante de la Dirección Provincial del Instituto Nacional de Empleo y otro de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Artículo 2º

1. Las Comisiones de Seguimiento de la Contratación Laboral tendrán atribuidas, dentro de las competencias que correspondan al Instituto Nacional de Empleo, las siguientes funciones:
 - a) Recibir del Director Provincial del Instituto Nacional de Empleo un informe trimestral sobre la evolución de la contratación laboral y sobre los resultados de las medidas y programas de fomento del empleo desarrollados en la provincia por el citado Instituto.
 - b) Realizar el seguimiento y análisis del desarrollo de la contratación laboral en la provincia. Para ello, las Oficinas de Empleo tendrán a disposición de las Comisiones de Seguimiento todas las copias básicas remitidas a dichas Oficinas.
 - c) Realizar el seguimiento y evaluación de los resultados obtenidos en la aplicación de los diversos programas y medidas de fomento del empleo desarrollados en la provincia por el Instituto Nacional de Empleo.
 - d) Establecer criterios para la elaboración de planes y programas de control del fraude en la contratación laboral a desarrollar en la provincia por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, así como participar en el seguimiento y evaluación de los resultados de la acción inspectora.
 - e) Recibir información de empresas, trabajadores y representantes sindicales sobre la situación de la contratación en la provincia, canalizando hacia los órganos correspondientes aquellas denuncias, consultas o propuestas recibidas e informando, en su caso, sobre el parecer de la Comisión.
 - f) Formular iniciativas, propuestas y sugerencias en orden a mejorar la situación de la contratación laboral en la provincia, la eficacia de las normas y programas desarrollados y la efectividad de la acción inspectora.

g) Instar, cuando se considere adecuado, la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, para lo cual bastará con la iniciativa de cualquiera de las partes representadas en la Comisión.

2. Los representantes de la Administración y de las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales pertenecientes a las Comisiones de Seguimiento de la Contratación Laboral observarán el debido sigilo profesional respecto de toda la información que conozcan que no podrá ser utilizada para fines distintos de los que motivaron su conocimiento.

Artículo 3º

Las iniciativas, propuestas y sugerencias adoptadas por la Comisión de acuerdo con las letras d), e) y f) del artículo 2º se canalizarán, a través de la Comisión Ejecutiva Provincial o Insular del Instituto Nacional de Empleo, hacia el órgano al que correspondan las competencias en cada caso. Las denuncias sobre infracciones a que se refiere la letra g) del citado artículo se trasladarán al Jefe de la Inspección provincial de Trabajo y Seguridad Social.

Artículo 4º

En el caso de que por las Comunidades Autónomas, en el ejercicio de sus facultades de organización interna, se creasen instrumentos o sistemas de participación respecto de materias de su competencia relacionadas con algunas de las señaladas en el artículo 2º, se adoptarán las medidas que posibiliten una adecuada colaboración y coordinación entre los respectivos instrumentos o sistemas de participación de las dos Administraciones.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.- Se autoriza al Ministro de Trabajo y Seguridad Social para dictar las normas de aplicación y desarrollo que resulten necesarias para la aplicación de este Real Decreto.

Segunda.- El presente Real Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el "Boletín Oficial del Estado" (Publicado en el B.O.E. de 21-3-1991)

◀ Representación legal de los trabajadores

Hay que entender por REPRESENTACIÓN LEGAL tanto a los Comités de Empresa y Delegados de Personal como a los Delegados Sindicales.

La regulación jurídica de dicha representación está recogida en el Estatuto de los Trabajadores (ET) y en la Ley Orgánica del Libertad Sindical (LOLS).

A continuación recogemos los puntos más significativos:

I. COMITÉS DE EMPRESA (art. 65.1, 66.2 ET)

- Es un órgano colegiado.
- Su actuación precisa siempre de deliberación y acuerdo por decisión mayoritaria de sus miembros.
- Los Comités de Empresa elaboran su propio reglamento de procedimiento, que no podrá contravenir lo dispuesto en la Ley, remitiendo copia del mismo a la autoridad laboral a efectos de registro, y a la empresa.
- Existe la posibilidad de que se designen comisiones en su seno (por ejemplo comisión negociadora, comisión de análisis y seguimiento de la contratación, etc.)

II. DELEGADOS DE PERSONAL (art. 62.2 ET)

- Los Delegados de Personal ejercerán mancomunadamente ante el empresario la representación para la que fueron elegidos, es decir, actuarán conjuntamente y de común acuerdo.
- Según sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 27 de junio de 1984 "... habrá que admitir en caso de discrepancia el sistema de acuerdos por mayoría".

III. DELEGADO SINDICAL (10.3 LOLS)

- Las Secciones Sindicales estarán representadas por Delegados Sindicales que elegirán en las empresas o en su caso en los centros de trabajo que ocupen a más de 250 trabajadores, siempre que el sindicato tenga presencia en los comités.
- Los Delegados Sindicales tendrán derecho a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del Comité de Empresa.

Al objeto de cumplir lo más eficazmente posible y de manera colectiva este apartado proponemos lo siguiente:

1. Comités de Empresa

- El Comité de Empresa podrá, por acuerdo mayoritario de sus miembros, designar uno o varios miembros que se encarguen de recibir y firmar la copia básica.
- Por reglamento de procedimiento podrán establecer una comisión para el recibo y firma de copias básicas.

2. Delegados de Personal

- Por acuerdo unánime podrán designar Delegado/s que se encarguen del recibí y firma de las copias básicas.
- Si no hay acuerdo, la copia básica habrá de entregarse a todos los Delegados.

3. Delegados Sindicales

- El derecho de entrega de las copias básicas lo ostentan todos los Delegados Sindicales.

INFORMACIÓN

Derechos de información reconocidos a los representantes de los trabajadores:

1. Que les sea entregada copia básica de los contratos que deban celebrarse por escrito (excepto altos cargos, que sólo se notificará).
2. Que les notifiquen las prórrogas de los contratos referidos, así como las denuncias de los mismos.
3. Información trimestral acerca de las previsiones del empresario sobre:
 - a) Celebración de nuevos contratos con indicación del número, modalidades y tipo de contratos.
 - b) Supuesto de subcontratación.
4. Información por parte de la empresa usuaria de las Empresas de Trabajo Temporal, sobre cada contrato de puesta a disposición y motivo de su utilización, dentro de los diez días siguientes a la celebración.

FINIQUITOS

Los representantes de los trabajadores tienen derecho a estar presentes, a petición del trabajador, en el momento de la firma de finiquitos y de liquidación de salarios. Será conveniente, comunicada la denuncia del contrato, hablar con el trabajador para revisarle la propuesta de finiquito y convencerle de la necesidad de que solicite en el momento de la firma del finiquito la presencia del representante legal.

INFRACCIONES LABORALES

Se incluyen en el texto refundido del E.T. (art. 95.3) como falta grave las acciones u omisiones contrarias a los derechos de información.

"Son infracciones graves en materia laboral: la transgresión de los derechos de información, audiencia y consulta de los representantes de los trabajadores y de los delegados sindicales en los términos en que legal o convencionalmente estuvieren establecidos."

PRESCRIPCIÓN

El plazo para denunciar estas infracciones es de tres años.

SANCIONES

Las faltas graves se sancionarán con multa:

- Grado mínimo de 300,51 a 601,01 €
- Grado medio de 601,02 a 1.502,53 €
- Grado máximo de 1.502,54 a 3.005,06 €

Existe reincidencia cuando se comete una infracción del mismo tipo y calificación que la que motivó una sanción anterior (firme) en los trescientos sesenta y cinco días siguientes a la notificación de ésta.

En caso de reincidencia, las sanciones se podrán incrementar hasta el duplo, sin exceder de 90.151,82 €.

◀ Oferta de empleo

Es la solicitud de trabajadores realizada por los empresarios en las Oficinas de empleo de los Servicios Públicos de Empleo (SPE) o en Agencias de Colocación sin ánimo de lucro, a fin de cubrir un puesto de trabajo.

TIPOS DE OFERTAS

Nominativa

El empresario comunica al SPE la necesidad de cubrir un puesto de trabajo vacante por un trabajador determinado, aportando datos del trabajador, nombre, apellidos, número del documento nacional de identidad y oficina en la que está inscrito como demandante de empleo.

Genérica

El empresario comunica la necesidad de cubrir un puesto de trabajo indicando: características del puesto, condiciones de los candidatos, tipo de contratación, forma, lugar y fecha de selección de los trabajadores.

La Oficina del SPE, mediante consulta a su banco de datos, envía al empresario una preselección de candidatos aptos, a priori, para que sean entrevistados por él.

La Oficina de Empleo también puede efectuar la selección de candidatos mediante pruebas profesionales y/o psicotécnicas.

TRAMITACIÓN

Solicitud

Se efectuará en modelo oficial ante cualquier Oficina de Empleo, preferentemente ante la que corresponda al domicilio del empresario o centro de trabajo principal.

Puede hacerse personalmente en la oficina o telefónicamente, debiendo ratificarse en este último caso posteriormente por escrito.

◀ Contrato de trabajo

Es el acuerdo entre empresario y trabajador por el que éste se obliga a prestar determinados servicios por cuenta del empresario y bajo su dirección, a cambio de una retribución.

FORMALIZACIÓN Y CARACTERÍSTICAS DEL CONTRATO DE TRABAJO

Capacidad para contratar

- Personas mayores de edad (18 años).
- Menores de 18 años legalmente emancipados.
- Personas mayores de 16 y menores de 18:
 - Si viven independientemente.
 - Si tienen autorización de los padres o de quien los tenga a su cargo.
- Los extranjeros de acuerdo con la legislación que les sea aplicable.

Forma del contrato

El contrato de trabajo puede celebrarse por escrito o de palabra. Deberá celebrarse por escrito cuando así lo exija una disposición legal, y en todo caso, los de prácticas y para la formación, los celebrados para la realización de una obra o servicio determinado, los contratos a tiempo parcial y a domicilio, así como los de los trabajadores contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero. Igualmente constarán por escrito los contratos por tiempo determinado cuya duración sea superior a cuatro semanas.

Cualquiera de las partes podrá exigir que el contrato se celebre por escrito, incluso durante el transcurso de la relación laboral.

Cuando la relación laboral sea de duración superior a 4 semanas, el empresario deberá informar por escrito al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral, siempre que tales elementos y condiciones no figuren en el contrato de trabajo formalizado por escrito.

Duración del contrato

El contrato de trabajo puede concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada. La duración determinada del contrato estará en función del tipo de contrato efectuado y de lo establecido al respecto en el mismo.

Los contratos de duración determinada se presumirán celebrados por tiempo indefinido, salvo que de la propia naturaleza de la actividad o de los servicios contratados se deduzca la naturaleza temporal de los mismos, en los siguientes casos:

- a) Cuando no se hubiese observado la exigencia de forma escrita.
- b) Cuando los trabajadores no hubiesen sido dados de alta en la Seguridad Social, siempre que hubiera transcurrido al menos un plazo igual al que legalmente hubieran podido fijar para el período de prueba.

Igualmente se presumirán por tiempo indefinido los contratos de duración determinada celebrados en fraude de ley.

Período de prueba

Formalización:

Su establecimiento es optativo y de acordarlo deberán fijarlo por escrito en el contrato.

Duración máxima:

Su duración máxima se establecerá en los convenios colectivos y en su defecto (salvo los contratos en prácticas, los cuales tienen regulación específica) la duración no podrá exceder de:

- Seis meses para los técnicos titulados
- Dos meses para el resto de los trabajadores

En empresas con menos de 25 trabajadores, el período de prueba no podrá exceder de tres meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados.

No se podrá establecer período de prueba cuando el trabajador haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

Características:

Durante este período el trabajador tendrá los mismos derechos y obligaciones que los demás trabajadores.

Durante este período se podrá rescindir la relación laboral por voluntad de cualquiera de las partes sin alegar causa alguna y sin preaviso.

El período de prueba se computa a efectos de antigüedad.

La situación de incapacidad temporal que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpe el cómputo del mismo, siempre que se produzca acuerdo entre las partes.

COMUNICACIÓN DE LAS CONTRATACIONES AL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO

Los empresarios están obligados a comunicar al Servicio público de empleo, en el plazo de los diez días siguientes a su concertación, el contenido de los contratos que se celebren o las prórrogas de los mismos, deban o no formalizarse por escrito.

La comunicación al SPE de un contrato, deberá ir acompañado de una copia básica del mismo firmada por los representantes legales de los trabajadores si los hubiere.

LIQUIDACIÓN

La liquidación es el recibo que la empresa tiene que dar al trabajador cuando éste finaliza su relación laboral con la misma, y en la que deben figurar, por tanto, las partes proporcionales de las cantidades de vencimiento superior al mes (pagas extraordinarias, así como las partes proporcionales de las vacaciones).

Además de esto en la liquidación ha de figurar: el salario, los atrasos o las cantidades adeudadas por todos aquellos conceptos que según leyes generales o convenio formen parte de la liquidación.

INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO

Es la cuantía (días por año o fracción de año trabajado) que se tiene que percibir por extinción del contrato (art. 40, 41 y 50 del ET) y la empresa lo despide sin causa o por motivos disciplinarios, declarándose improcedente, o por despido objetivo o despido colectivo, así como cuando en la finalización de un contrato temporal la normativa que lo regule establezca indemnización a la finalización del mismo.

FINIQUITO

Es la cuantía que resulta de la suma de la liquidación más la indemnización.

La firma del finiquito supone renuncia a las acciones legales correspondientes, si en dicho documento se expresa que quedan saldadas y/o finiquitadas todas las cantidades pendientes de cobro derivadas de la relación laboral.

◀ **Contratos que deben celebrarse por escrito**

Indefinidos

- Contrato indefinido ordinario
- Contrato para el fomento de la contratación indefinida
- Contrato indefinido a tiempo parcial
- Contrato fijo discontinuo
- Contratación indefinida de minusválidos
- Conversión de contratos temporales en contratos para el fomento de la contratación indefinida
- Conversión de contratos temporales en indefinidos si se acogen a medidas de fomento de empleo

Temporales

- Contrato en prácticas
- Contrato para la formación
- Contrato temporal de fomento de empleo (minusválidos)
- Contrato por obra o servicio
- Contrato eventual por circunstancias de la producción (de duración superior a 4 semanas)
- Contrato de sustitución o interinidad
- Contratación a tiempo parcial de duración determinada
- Contrato de relevo
- Contratación por anticipación de la edad de jubilación
- Contrato de inserción (suspendido)

- **Contratación de minusválidos en centros especiales de empleo**

- **Contrato de puesta a disposición**

Es un contrato mercantil, no laboral, entre una empresa de trabajo temporal y una empresa usuaria.

Otros contratos que no figuran en esta guía

- Auxiliar asociado y contratos de grupo (art. 10 E.T)
- Contrato a domicilio (art. 13 E.T)
- Contratos de españoles contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero (art. 8 E.T.)
- Extranjeros en España (LO 4/00; LO 8/00; RD 864/01)
- Deportistas profesionales (RD 1066/85)
- Artistas en espectáculos públicos (RD 1435/85)
- Representantes de comercio (RD 1438/85)
- Estibadores portuarios (RD 2/86)

Y todos aquellos contratos que por convenio colectivo se determine su carácter escrito.

◀ **Contrato Indefinido**

Norma reguladora

Arts. 15 y 8 E.T. Ley 12/2001

OBJETO Y AMBITO

Objeto

La estabilidad en el empleo.

Formalización del contrato

No existe obligatoriedad de formalización por escrito, salvo que cualquiera de las partes, empresario o trabajador, así lo exija, incluso durante el transcurso de la relación laboral; y para los fijos discontinuos, los acogidos al programa público de fomento de la contratación indefinida, minusválidos, a tiempo parcial u otros que estipule la normativa correspondiente.

Cuando la relación laboral sea de duración superior a 4 semanas, el empresario deberá informar por escrito al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral, siempre que tales elementos y condiciones no figuren en el contrato de trabajo formalizado por escrito.

Duración

Indefinida.

OBSERVACIONES

Las subvenciones y bonificaciones que podrán percibir las empresas que contraten a trabajadores por medio de esta relación laboral de carácter indefinido, estarán sujetas a lo que la normativa general vigente estipule en cada momento para este tipo de contratación. (Ver capítulo "Incentivos a la contratación indefinida" en esta guía).

Extinción del contrato por causas objetivas: en el caso de los contratos por tiempo indefinido concertados directamente por las Administraciones Públicas o por entidades sin ánimo de lucro para la ejecución de planes y programas públicos determinados, sin dotación económica estable y financiados mediante consignaciones presupuestarias o extrapresupuestarias anuales, consecuencia de ingresos externos de carácter finalista, por la insuficiencia de la correspondiente consignación para el mantenimiento del contrato de trabajo de que se trate. Cuando la extinción afecte a un número de trabajadores tal que se considere despido colectivo se deberá seguir el procedimiento previsto en la Ley.

CUESTIONES QUE DEBEN APARECER Y DEBEMOS CONTROLAR EN EL CONTRATO

Categoría o grupo profesional

Jornada

Debe coincidir con la jornada recogida en el convenio de empresa y en caso de no existir con el convenio provincial o nacional de rama o sector.

Período de prueba

Podrá concertarse un período de prueba sujeto a los límites de duración que, en su caso, se establezcan en los convenios colectivos. En su defecto la duración del período de prueba no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores. En las empresas de menos de 25 trabajadores el período de prueba no podrá exceder de tres meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados.

Salario

Debe ser coincidente con el recogido en convenio de empresa, y en caso de no existir con el convenio provincial o nacional de rama o sector.

Indemnización

Será la que la normativa general vigente estipule para este tipo de relación laboral de carácter indefinido.

◀ **Contratación indefinida de trabajadores con discapacidad**

Norma reguladora

RD 1451/1983, Ley 13/1982 y Ley 13/1996, RD 4/1999

OBJETO Y AMBITO

Objeto

Fomentar la contratación de trabajadores con discapacidad

Formalización del contrato

Siempre por escrito. Comunicación al Servicio Público de Empleo. El trabajador deberá aportar un certificado de minusvalía.

Requisitos trabajadores

Desempleados inscritos en la oficina de empleo del SPE. Tener una minusvalía física o psíquica en grado no inferior al 33 por 100 de su capacidad, reconocida por el INSERSO.

Duración

Por tiempo indefinido y a jornada completa o parcial

OBSERVACIONES

Las empresas tienen que solicitar a los trabajadores en las Oficinas de Empleo, con descripción detallada de los puestos de trabajo a cubrir, características técnicas de los mismos, así como capacidad que debe tener el trabajador para cubrir dicho puesto. En empresas de nueva creación el porcentaje de minusválidos no podrá exceder del 51 por 100, salvo que la empresa conste de un solo trabajador, en cuyo caso sí podrá contratar un trabajador de estas características.

La empresa contratante se obliga a mantener la estabilidad en el empleo un mínimo de tres años; en caso de despido de algún trabajador con discapacidad la empresa está obligada a contratar a otra persona minusválida.

CUESTIONES QUE DEBEN APARECER Y DEBEMOS CONTROLAR EN EL CONTRATO

Categoría profesional

Jornada

A tiempo completo o parcial y según establezca el convenio colectivo.

Duración del contrato

Indefinido

Período de prueba

Se puede pactar un período de prueba que será el que se establezca en el convenio colectivo o, en su defecto, los recogidos en el artículo 14 del E.T. (no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores. En empresas de menos de 25 trabajadores el período de prueba no podrá exceder de tres meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados).

Salario

Según determine el convenio colectivo o contrato individual, respetando el tope legal.

Indemnización

Estará sujeta a la normativa general vigente para los contratos de carácter indefinido.

SUBVENCIONES

- ⇒ Subvención de 3.906,58 € por contratación indefinida a tiempo completo de trabajadores minusválidos.
- ⇒ Bonificación durante toda la vigencia del contrato, del **70 ó 90 por 100** de las cuotas empresariales a la Seguridad social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedad profesional y las cuotas de recaudación conjunta, si el trabajador es mayor o menor de 45 años respectivamente, tanto por la contratación de un trabajador desempleado como por la transformación en indefinido de un contrato temporal de fomento de empleo.
- ⇒ Cuando el contrato por tiempo indefinido se concierte a tiempo parcial, se mantendrán las bonificaciones en las cuotas, si bien la subvención de 3.906,58 € se reducirá proporcionalmente a la jornada pactada.
- ⇒ Deducción de 4.808,10 € de la cuota íntegra resultante del impuesto de sociedades por persona y año, por el incremento del promedio de plantilla de trabajadores con discapacidad con contrato de trabajo indefinido y a jornada completa.
- ⇒ Subvenciones para la adaptación de puesto de trabajo o dotación de medios de protección personal hasta 901,52 €.
- ⇒ Subvenciones para la formación profesional de trabajadores con discapacidad.

◀ **Contrato para el fomento de la contratación indefinida**

Norma reguladora

Ley 12/2001

OBJETO Y AMBITO

Objeto

Facilitar la colocación estable de trabajadores desempleados y trabajadores sujetos a contratos temporales.

Formalización del contrato

Siempre por escrito. Comunicación al Servicio Público de Empleo.

Posibles beneficiarios del contrato

- Desempleados inscritos en la oficina de empleo
 - Jóvenes de 16 a 30 años de edad, ambos inclusive;
 - parados inscritos al menos 6 meses ininterrumpidamente como demandantes de empleo;
 - mayores de 45 años;
 - minusválidos.
 - Mujeres desempleadas cuando se contraten para prestar servicios en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino.
- Trabajadores que en la fecha de celebración del nuevo contrato, estuvieran empleados en la misma empresa mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, celebrado con anterioridad al 31 de diciembre de 2003.

Duración

Indefinida

OBSERVACIONES

No podrá concertar el contrato para el fomento de la contratación indefinida la empresa que, en los 6 meses anteriores a la celebración del contrato, hubiera realizado extinciones de contratos por causas objetivas declaradas improcedentes por sentencia judicial o hubiera procedido a un despido colectivo.

La limitación afectará únicamente a la cobertura de aquellos puestos de trabajo de la misma categoría o grupo profesional que los afectados por la extinción o despido y para el mismo centro o centros de trabajo.

Esta limitación no será de aplicación en el supuesto de despido colectivo cuando la realización de estos contratos haya sido acordada por los representantes de los trabajadores en el período de consultas previsto en el apartado 4 del art. 51 del E.T.

CUESTIONES QUE DEBEN APARECER Y DEBEMOS CONTROLAR EN EL CONTRATO

Jornada

A tiempo completo o parcial.

Duración

Indefinida

Período de prueba

Se puede pactar un período de prueba que será el que se establezca en el convenio colectivo o, en su defecto, los recogidos en el artículo 14 del E.T. (no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores. En empresas de menos de 25 trabajadores el período de prueba no podrá exceder de tres meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados).

Salario

El que determine el convenio colectivo o contrato individual respetando el tope legal.

Indemnización

El régimen jurídico del contrato y los derechos y obligaciones derivados se regirán por lo dispuesto en la ley y en los convenios colectivos para los contratos por tiempo indefinido, excepto lo siguiente: cuando el contrato se extinga por causas objetivas y la extinción sea declarada improcedente, la cuantía de la indemnización será de 33 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y hasta un máximo de 24 mensualidades.

◀ **Contrato fijo discontinuo**

Norma reguladora

Ley 12/2001, art. 15 del E.T.

OBJETO Y AMBITO

Objeto

Realización de trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa (art. 15.8 E.T.).

Formalización del contrato

Siempre por escrito, comunicación al Servicio Público de Empleo.

Requisitos del trabajador

Ninguno

Duración

Por tiempo indefinido

Jornada

A tiempo completo en los períodos de actividad. Los convenios colectivos de ámbito sectorial podrán acordar, cuando las peculiaridades de la actividad del sector así lo justifiquen, la utilización en los contratos de fijos discontinuos de la modalidad de jornada a tiempo parcial.

OBSERVACIONES

Los trabajadores serán llamados en el orden y la forma que se determine en los respectivos convenios colectivos, pudiendo el trabajador, en caso de incumplimiento, reclamar en procedimiento de despido ante la jurisdicción competente, iniciándose el plazo para ello desde el momento en que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria.

CUESTIONES QUE DEBEN APARECER Y DEBEMOS CONTROLAR EN EL CONTRATO

Categoría profesional

Jornada y período de actividad

En los contratos deberá figurar una indicación sobre la duración estimada de la actividad, así como sobre la forma y orden de llamamiento que establezca el convenio colectivo aplicable, haciendo constar igualmente, de manera orientativa, la jornada laboral estimada y su distribución horaria.

Duración del contrato

Por tiempo indefinido.

Salario**Período de prueba**

Se puede pactar un período de prueba que será el que se establezca en el convenio colectivo o en su defecto no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores. En empresas de menos de 25 trabajadores el período de prueba no podrá exceder de tres meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados.

◀ **Contrato en prácticas**

Norma reguladora

R.D. 2317/93, art. 11 E.T.
Leyes 63/97, el R.D. 488/98. Ley 12/2001

OBJETO Y AMBITO

Objeto

Realización de un trabajo retribuido que facilite la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados.

Formalización del contrato

Siempre por escrito. Comunicación al Servicio Público de Empleo.

Requisitos trabajadores

Poseer la titulación de Diplomado Universitario, Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico, Licenciado Universitario, Ingeniero, Arquitecto y Técnico o Técnico Superior de la formación profesional específica, así como los títulos oficialmente reconocidos como equivalentes que habiliten para el ejercicio profesional.

El contrato sólo podrá celebrarse dentro de los cuatro años siguientes a la terminación de los correspondientes estudios o convalidación de los mismos. En el caso de los contratos en prácticas celebrados con trabajadores minusválidos, el plazo será de 6 años. El plazo se interrumpirá cuando, durante el mismo, el trabajador cumpla el servicio militar o prestación social sustitutoria.

Duración

Mínimo seis meses, máximo dos años.

Dentro de estos límites los convenios colectivos de ámbito sectorial podrán determinar la duración del contrato, atendiendo a las características del sector y de las prácticas a realizar.

Prórroga

Si el contrato se concierta por una duración inferior a la máxima establecida, en ausencia de regulación en convenio colectivo de ámbito sectorial, se podrán pactar hasta dos prórrogas de seis meses de duración como mínimo, sin poder superar la duración total del contrato de dos años.

Los contratos en prácticas se considerarán tácitamente como contratos ordinarios por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación, si el trabajador continuara prestando servicios tras haberse agotado la duración máxima del contrato y no hubiera denuncia expresa.

Denuncia de los contratos

Cuando los contratos tengan una duración superior a un año, la parte que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra su terminación con una antelación mínima de quince días. El incumplimiento del plazo por parte del empresario dará lugar a una indemnización equivalente al salario correspondiente a los días que se haya incumplido el plazo.

OBSERVACIONES

Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación. Si un trabajador ya hubiera estado contratado bajo esta modalidad y por la misma titulación en otra empresa, la duración máxima del contrato será el tiempo que reste para agotar el plazo de dos años. (A tal efecto se podrá recabar certificación del SPE que expedirá en 10 días o en su defecto el empresario quedará exonerado de la responsabilidad).

A la terminación del contrato el empresario deberá expedir al trabajador un certificado en el que conste la duración de las prácticas, el puesto o puestos de trabajo ocupados y las principales tareas realizadas en cada uno de ellos.

El empresario está obligado a comunicar a la oficina de empleo la terminación de este contrato.

La transformación de este contrato en indefinido dará derecho a la bonificación de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes (ver en esta guía el apartado "incentivos a la contratación indefinida").

En la negociación colectiva se podrá establecer compromisos de conversión de los contratos formativos en contratos por tiempo indefinido.

Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial se podrá determinar los puestos de trabajo, grupos, niveles o categorías profesionales objeto de este contrato.

CUESTIONES QUE DEBEN APARECER Y DEBEMOS CONTROLAR EN EL CONTRATO

Titulación

Se tiene que ajustar el trabajo a realizar y la categoría profesional a desempeñar con la titulación que se acredita, exigiéndose una adecuación directa o inmediata a los contenidos profesionales que se derivan de la titulación obtenida.

Jornada

A tiempo completo o parcial. Debe coincidir con la jornada recogida en el convenio de empresa, y en caso de no existir con el convenio provincial o nacional de rama o sector.

Duración del contrato

Período de prueba

Salvo lo dispuesto en convenio colectivo, no podrá ser superior a un mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio, ni a dos meses para los celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado superior.

Si al término del contrato el trabajador continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose el tiempo de las prácticas a efecto de la antigüedad en la empresa.

Salario

La retribución será la fijada en convenio colectivo para los trabajadores en prácticas, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 60 o al 75 por 100 durante el primero o el segundo años de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo. Las citadas cuantías no podrán ser inferiores al salario mínimo interprofesional. En el caso de los contratos a tiempo parcial el salario mínimo interprofesional se reducirá en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

Indemnización

Este tipo de contrato al finalizar no da derecho a indemnización (salvo acuerdo o pacto individual más beneficioso.)

◀ Contrato para la formación

Norma reguladora:

R.D. 2317/93, art. 11 E.T.
el R.D. 488/98. Ley 12/2001

OBJETO Y AMBITO

Objeto

Adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación. Se entenderá por nivel de cualificación cuya adquisición pueda ser objeto de este contrato, un nivel susceptible de acreditación formal o, en su defecto, el nivel de cualificación de base de cada ocupación en el sistema de clasificación de la empresa.

Formalización del contrato

Siempre por escrito. Comunicación al Servicio Público de Empleo.

Requisitos Trabajadores

Carecer de la titulación requerida para formalizar un contrato en prácticas para ese puesto u oficio.

Mayores de dieciséis años y menores de veintiuno. El límite de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con desempleados incluidos en alguno de los siguientes colectivos:

- Minusválidos
- Trabajadores extranjeros durante los dos primeros años de vigencia de su permiso de trabajo, salvo que acrediten la formación y experiencia necesarios para el desempeño del puesto de trabajo.
- Aquellos que lleven más de 3 años sin actividad laboral.
- Quienes se encuentran en situación de exclusión social acreditada por los servicios sociales competentes.¹
- Los que se incorporen como alumnos trabajadores a los programas de escuelas taller, casas de oficios y talleres de empleo.

Duración

Mínimo seis meses, máximo dos años, salvo que por convenio colectivo sectorial se fijen duraciones distintas, atendiendo a las peculiaridades del oficio o puesto de trabajo a desempeñar y a los requerimientos formativos del mismo, sin que, en ningún caso, la duración mínima pueda ser inferior a seis meses, ni la máxima superior a tres años (cuatro años cuando se concierte con una persona minusválida).

¹ Colectivos:

- Perceptores de Rentas Mínimas de Inserción o cualquier otra prestación de igual o similar naturaleza.
- Personas que no puedan acceder a las prestaciones anteriores por falta del período exigido de residencia o empadronamiento, o para la constitución de la unidad perceptora, o por haber agorado el período máximo de percepción legalmente establecido.
- Jóvenes mayores de 18 años y menores de 30 procedentes de Instituciones de Protección de Menores
- Personas con problemas de drogadicción o alcoholismo que se encuentren en procesos de rehabilitación o reinserción social
- Internos de centros penitenciarios, cuya situación penitenciaria les permita acceder a un empleo, así como liberados condicionales y ex reclusos.

Prórroga

Si el contrato se concierta por una duración inferior a la máxima establecida, en ausencia de regulación en convenio colectivo de ámbito sectorial, se podrán acordar hasta dos prórrogas, no pudiendo ser la duración de cada una de ellas inferior a seis meses, ni superar la duración total del contrato los dos años.

Las prórrogas deberán celebrarse por escrito y registrarse en la correspondiente oficina de empleo.

Los contratos para la formación se considerarán tácitamente como contratos ordinarios por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación, si el trabajador continuara prestando servicios tras haberse agotado la duración máxima del contrato y no hubiera denuncia expresa.

Denuncia de los contratos

Cuando los contratos tengan una duración superior a un año, la parte que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra su terminación con una antelación mínima de quince días. El incumplimiento del plazo por parte del empresario dará lugar a una indemnización equivalente al salario correspondiente a los días que se haya incumplido el plazo.

Formación teórica

La formación teórica será de carácter profesional y se vinculará, en su caso, a los contenidos teóricos de los módulos formativos del certificado de profesionalidad de la ocupación relacionada con el oficio o puesto de trabajo a desempeñar.

En caso de no estar regulado el certificado de profesionalidad correspondiente, la formación teórica deberá ajustarse a los contenidos establecidos por el SPE para la ocupaciones o especialidades formativas relativas al oficio o puesto de trabajo objeto del contrato.

El tiempo dedicado a la formación teórica dependerá de las características del oficio o puesto de trabajo a desempeñar y del número de horas establecido para el módulo formativo adecuado a dicho puesto u oficio. En ningún caso puede ser inferior al 15 por 100 de la jornada máxima prevista en convenio colectivo o, en su defecto, de la jornada máxima legal.

Respetando el límite anterior, los convenios colectivos podrán establecer el tiempo dedicado a la formación teórica y su distribución, estableciendo en su caso el régimen de alternancia o concentración del mismo respecto al tiempo de trabajo. La formación teórica sólo podrá concentrarse en el período final de duración del contrato cuando así se hubiera acordado en el convenio colectivo aplicable.

La formación se realizará siempre fuera del puesto de trabajo y podrá impartirse:

- en la empresa, siempre que cuente con aulas o espacios y medios adecuados para este fin.
- en los centros de formación creados por las empresas, por las organizaciones empresariales o sindicales, o por ambas de forma mancomunada.
- en los centros públicos de formación o centros privados acreditados por las administraciones laborales o educativas, incluidos los que imparten enseñanza a distancia para el caso de que en la localidad donde radique el centro de trabajo no exista alguno de los centros anteriores o no impartan cursos adecuados al objeto del contrato o no se proporcionen en horario compatible, reduciéndose la jornada efectiva de trabajo por el tiempo que el trabajador deba dedicar a la formación teórica, aunque la misma no sea de carácter presencial.

Cuando el trabajador contratado para la formación no haya finalizado la escolaridad obligatoria, la formación teórica tendrá por objeto inmediato completar dicha educación.

Se entenderá cumplido el requisito de formación teórica cuando el trabajador acredite, mediante certificado de la administración pública competente, que ha realizado un curso de formación profesional ocupacional adecuado al oficio o puesto de trabajo objeto del contrato. En este caso la retribución del trabajador se incrementará proporcionalmente al tiempo no dedicado a formación teórica.

El contrato para la formación se presumirá de carácter común u ordinario (indefinido) cuando el empresario incumpla en su totalidad sus obligaciones en materia de formación teórica.

La formación debe estar tutelada por una persona con la cualificación o experiencia profesional adecuada. Cada tutor tendrá a su cargo como máximo a tres trabajadores salvo que se determine un número distinto en convenio colectivo. .

Una vez finalizado el contrato para la formación el empresario entregará al trabajador un certificado en el que conste la duración de la formación teórica y el nivel de formación práctica adquirida -para ello deberá mantener una adecuada coordinación con los centros que imparten la formación teórica-, pudiendo éste solicitar a la administración competente que, previas las pruebas necesarias, le expida el correspondiente certificado de profesionalidad.

El trabajador contratado para la formación está obligado a prestar el trabajo efectivo y a recibir la formación.

Las faltas de puntualidad o de asistencia a las enseñanzas teóricas serán calificadas como faltas al trabajo a los efectos legales oportunos.

Protección Social

La protección social del trabajador contratado para la formación comprende como contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, las derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, la asistencia sanitaria por enfermedad común, accidente no laboral y maternidad, las prestaciones económicas por incapacidad temporal derivadas de riesgos comunes y por maternidad, y las pensiones. También se tendrá derecho a la cobertura del fondo de garantía salarial.

Tendrán derecho a la prestación económica de la S.S. por incapacidad temporal los trabajadores que estén incluidos en el Régimen General y en el Régimen Especial de la Minería del Carbón, y los que siendo trabajadores por cuenta ajena, estén incluidos en los Regímenes Especiales de la S.S. Agrario y de Trabajadores del Mar.

OBSERVACIONES

Expirada la duración máxima del contrato para la formación, ningún trabajador podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa (a tal efecto el empresario podrá recabar certificación del SPE, que expedirá en el plazo de 10 días o en su defecto el empresario quedará exonerado de responsabilidad).

No se podrá celebrar contratos para la formación que tengan por objeto la cualificación para un puesto de trabajo que haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses.

El trabajo efectivo que preste el trabajador en la empresa deberá estar relacionado con las tareas propias del nivel ocupacional, oficio o puesto de trabajo objeto del contrato.

Mediante convenio colectivo sectorial se podrá establecer, en función del tamaño de la plantilla, el número máximo de contratos a realizar así como los puestos de trabajo objeto del contrato. Asimismo los convenios colectivos de empresa podrán establecer el número máximo de contratos a realizar en función del tamaño de la plantilla, en el supuesto de que exista un plan formativo de empresa.

Si por convenio colectivo no se determina el número máximo de contratos para la formación que cada empresa puede realizar en función de su plantilla, el número máximo de contratos no podrá ser superior al fijado en la siguiente escala:

| | |
|----------------------------|--|
| hasta 5 trabajadores: | 1 contratado |
| de 6 a 10 trabajadores: | 2 contratados |
| de 11 a 25 trabajadores: | 3 contratados |
| de 26 a 40 trabajadores: | 4 contratados |
| de 41 a 50 trabajadores: | 5 contratados |
| de 51 a 100 trabajadores: | 8 contratados |
| de 101 a 250 trabajadores: | 10 contratados o el 8% de la plantilla |
| de 251 a 500 trabajadores: | 20 contratados o el 6% de la plantilla |
| más de 500 trabajadores | 30 contratados o el 4% de la plantilla |

Para determinar la plantilla de trabajadores no se computará a los vinculados a la empresa por un contrato para la formación.

estos topes no son aplicables:

- en escuelas taller y casas de oficios
- en empresas que dispongan de escuelas de formación
- en los programas de garantía social organizados por las administraciones educativas a los contratos suscritos por trabajadores minusválidos.

Las empresas que celebren contratos para la formación con trabajadores minusválidos tendrán derecho a una reducción del 50 por 100 en las cuotas empresariales a la S.S. previstas para los contratos para la formación.

La transformación de este contrato en indefinido dará derecho a la bonificación de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes (ver en esta guía el apartado "incentivos a la contratación indefinida").

Se presumirán celebrados por tiempo indefinido los contratos para la formación cuando:

- No se hubiesen observado las exigencias de formalización escrita, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal.
- No se dé de alta en la seguridad social al trabajador, una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente se hubiera podido fijar para el período de prueba, salvo que de la naturaleza de las actividades o servicios se deduzca la duración temporal de los mismos.
- Se celebren en fraude de Ley.

CUESTIONES QUE DEBEN APARECER Y DEBEMOS CONTROLAR EN EL CONTRATO

Edad del trabajador

Jornada

A tiempo completo. Los tiempos dedicados a la formación teórica podrán alternarse con el trabajo efectivo o concentrarse según se establezca en convenio colectivo.

Duración del contrato

Período de prueba

La legislación no establece nada sobre el particular, lo cual implica que su régimen jurídico no ofrece ninguna especialidad respecto del común establecido: no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores. En empresas de menos de 25 trabajadores el período de prueba no podrá exceder de tres meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados. Pudiéndose fijar por convenio colectivo un período de prueba inferior.

Si al término del contrato el trabajador continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo período de prueba computándose su duración a efecto de antigüedad en la empresa.

Salario

La retribución del trabajador contratado para la formación será la fijada en convenio colectivo, sin que en su defecto, pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Oficio o nivel ocupacional

Se debe indicar en el contrato el nivel ocupacional y el oficio o puesto de trabajo para el que se concierta el contrato.

Formación

Debe constar el tiempo dedicado a la formación teórica, su calendario y el lugar de impartición de la misma

Nombre y calificación profesional del tutor

Número de trabajadores contratados para la formación en el centro de trabajo.

Los cambios que se produzcan deberán formalizarse por escrito

◀ **Contrato por obra o servicio determinado**

Norma reguladora

Arts. 15 y 49.3 del E.T., R.D. 2546/1994, Ley 63/1997 y R.D. 2720/1998. Ley 12/2001.

OBJETO Y AMBITO

Objeto

Realización de obras y servicios determinados con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo es en principio de duración incierta.

Formalización del contrato

Siempre por escrito. Comunicación al Servicio Público de Empleo.

Requisitos trabajadores

Ninguno

Duración

El tiempo exigido para la realización de la obra o servicio. Aunque se trata de contratos en general de duración incierta, se puede fijar un plazo de duración a título orientativo o indicativo.

OBSERVACIONES

En el contrato de trabajo deberá constar de forma clara y precisa si el contrato es de obra o servicio, con una completa identificación de la obra o servicio para la que se le contrató.

Por convenio colectivo se pueden identificar aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa, que puedan cubrirse con contratos de obra o servicio.

Ejecutada la obra o servicio, si no hubiera denuncia expresa y se continuara prestando servicios, el contrato se considerará por tiempo indefinido salvo prueba en contrario.

La transformación de este contrato en indefinido dará derecho a la bonificación de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes (ver en esta guía el apartado "incentivos a la contratación indefinida").

CUESTIONES QUE DEBEN APARECER Y DEBEMOS CONTROLAR EN EL CONTRATO

Categoría o grupo profesional

Jornada

Debe coincidir con la jornada recogida en el convenio de empresa, y en caso de no existir, con el convenio provincial o nacional de rama o sector.

Duración del contrato

Período de prueba

Se puede pactar un período de prueba que será el que se establezca en el convenio colectivo o, en su defecto, los recogidos en el artículo 14 del E.T. (no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores. En empresas de menos de 25 trabajadores el período de prueba no podrá exceder de tres meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados).

Salario

Debe coincidir con el recogido en el convenio de empresa, y en caso de no existir, con el convenio provincial o nacional de rama o sector.

Indemnización

Equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar 8 días de salario por cada año de servicio, salvo que por convenio colectivo se pacten indemnizaciones superiores.

Cuando la duración del contrato sea superior a un año, la parte que formule la denuncia del mismo estará obligada a notificar a la otra la terminación de dicho contrato con una antelación de 15 días.

Identificación de la obra o servicio objeto del contrato

◀ **Contrato eventual por circunstancias de la producción**

Norma reguladora

Art. 15 E.T., R.D. 2546/1994, Ley 63/1997 y R.D. 2720/1998. Ley 12/2001.

OBJETO Y AMBITO

Objeto

Para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa.

Formalización del contrato

Siempre por escrito, salvo que su duración sea inferior a cuatro semanas. Comunicación al Servicio Público de Empleo.

Duración

Un máximo de seis meses dentro de un período de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

Los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o en su defecto sectoriales de ámbito inferior podrán modificar la duración máxima del contrato y/o el período dentro del cual puede celebrarse en atención al carácter estacional de la actividad en que dichas circunstancias se puedan producir.

En este supuesto, el período máximo dentro del cual se podrán realizar será de 18 meses, no pudiendo superar la duración del contrato las tres cuartas partes del período de referencia establecido ni, como máximo, 12 meses.

Prórroga

En caso de que se concierte por un plazo inferior a la duración legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante el acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Requisitos de los trabajadores

Ninguno.

OBSERVACIONES

Se tiene que consignar en el contrato, con precisión y claridad, la causa o circunstancia que lo justifique y determinar la duración del mismo.

Expirada la duración máxima o la de la prórroga expresa, si no hubiera denuncia expresa y el trabajador continuara prestando sus servicios, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.

Por convenio colectivo se podrán determinar las actividades en las que pueden contratarse trabajadores eventuales, así como fijar criterios generales relativos a la adecuada relación entre el volumen de esta modalidad contractual y la plantilla total de la empresa.

La transformación de este contrato en indefinido dará derecho a la bonificación de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes (ver en esta guía el apartado "incentivos a la contratación indefinida").

CUESTIONES QUE DEBEN APARECER Y DEBEMOS CONTROLAR EN EL CONTRATO

Categoría o grupo profesional

Jornada

Debe coincidir con la recogida en convenio de empresa y, en caso de no existir, con el convenio provincial o nacional de rama o sector

Duración del contrato

Período de prueba

Se puede pactar un período de prueba que será el que se establezca en el convenio colectivo o, en su defecto, los recogidos en el artículo 14 del E.T. (no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores. En empresas de menos de 25 trabajadores el período de prueba no podrá exceder de tres meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados). La resolución del contrato durante el período de prueba no procederá si dicho período no se ha estipulado en el contrato, o si las partes ya habían mantenido un anterior contrato con período de prueba superado, para el mismo puesto de trabajo.

Salario

Debe ser coincidente con el recogido en convenio de empresa y, en caso de no existir, con el convenio provincial o nacional de rama o sector.

Indemnización

Equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar 8 días de salario por cada año de servicio, salvo que por convenio colectivo se pacten indemnizaciones superiores.

Causa o circunstancia que constituye el objeto del contrato

◀ **Contrato de sustitución o interinidad**

Norma reguladora

Art. 15.1 c) y disp. adicional 14 del E.T., R.D. 2546/1994, R.D. 2720/1998, R.D.L. 11/1998 y Ley 12/2001.

OBJETO Y AMBITO

Objeto

Para sustituir a trabajadores de la empresa con derecho a reserva del puesto de trabajo, o para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva.

Formalización del contrato

Siempre por escrito. Comunicación al Servicio Público de empleo.

Requisitos trabajadores

Ninguno

Duración

El tiempo durante el que subsiste el derecho de reserva del puesto de trabajo del trabajador sustituido. La extinción de la relación laboral se producirá por incorporación del trabajador sustituido, por el vencimiento del plazo legal o convencionalmente establecido para la reincorporación, por la extinción de la causa que dio lugar a la reserva del puesto de trabajo; y, en los procesos de selección para la provisión definitiva de puestos de trabajo, transcurrido el tiempo que dure el proceso, sin que pueda ser superior a tres meses; salvo en la Administración Pública donde la duración del contrato coincidirá con el tiempo que duren dichos procesos conforme a lo previsto en su normativa específica.

OBSERVACIONES

El contrato deberá identificar al trabajador sustituido y la causa de la sustitución, indicando si el puesto de trabajo a desempeñar será el del trabajador sustituido o el de otro trabajador de la empresa que pase a desempeñar el puesto de aquél. Igualmente deberá identificarse, en su caso, el puesto de trabajo cuya cobertura definitiva se producirá tras el proceso de selección externa o promoción interna.

Una vez producida la causa de extinción de este contrato, si no hubiera denuncia expresa y el trabajador continuara prestando sus servicios, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.

Los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores que tengan suspendido su contrato de trabajo durante los períodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento, tendrán derecho a una bonificación del 100 por 100 en las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y en las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta.

La transformación de este contrato en indefinido dará derecho a la bonificación de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes (ver en esta guía el apartado "incentivos a la contratación indefinida").

CUESTIONES QUE DEBEN APARECER Y DEBEMOS CONTROLAR EN EL CONTRATO

Categoría o grupo profesional

Habrà que intentar que sea la misma o similar que la del sustituido.

Jornada

Deberà celebrarse a jornada completa excepto cuando:

- el trabajador sustituido estuviera contratado a tiempo parcial o se trate de cubrir un puesto cuya cobertura definitiva se vaya a realizar a tiempo parcial.
- se realice para complementar la jornada reducida de los trabajadores que ejerciten el derecho reconocido en el art. 37.5 del ET (guarda legal de menores o disminuidos físicos o psíquicos)
- de conformidad con lo establecido legal o convencionalmente, se haya acordado una reducción temporal de la jornada del trabajador sustituido.

Período de prueba

Se puede pactar un período de prueba que será el que se establezca en el convenio colectivo o, en su defecto, los recogidos en el artículo 14 del E.T. (no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores. En empresas de menos de 25 trabajadores el período de prueba no podrá exceder de tres meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados).

Salario

Debe ser coincidente con el recogido en convenio de empresa y, en caso de no existir, con el convenio provincial o nacional de rama o sector.

Indemnización

En este tipo de contrato no procederà indemnización al finalizar el mismo (salvo norma o pacto colectivo o individual que la establezca).

Trabajador/a sustituido/a y causa de la sustitución

◀ **Contrato temporal de fomento de empleo.**

A partir del R.D.L 8/1997 (17-5-97) desaparece la contratación temporal de fomento de empleo, a excepción del contrato temporal de fomento de empleo para trabajadores con discapacidad.

◀ **Contratación a tiempo parcial**

Norma reguladora

Art.12 E.T., R.D. 2317/93, OO.MM. de 17 de enero y 27 de enero de 1994 y Ley 63/97, R.D. L. 15/1998 y R.D. 144/1999. Ley 12/2001.

OBJETO Y AMBITO

Objeto

Desarrollar la relación laboral durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable²

Formalización del contrato

Siempre por escrito. Comunicación al Servicio Público de Empleo.

Requisitos de los trabajadores

Ninguno

Duración

Por tiempo indefinido o por duración determinada en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación, excepto en el contrato para la formación.

OBSERVACIONES

Los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo. Cuando corresponda, en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos, de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.

El contrato a tiempo parcial se entenderá celebrado por tiempo indefinido cuando:

Se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen de actividad normal de la empresa.

Asimismo se entenderá como contrato a tiempo parcial el celebrado por el trabajador que concierte con su empresa una reducción de la jornada de trabajo y su salario de entre un mínimo del 25 por 100 y un máximo del 85 por 100, cuando reúna las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la seguridad social, con excepción de la edad, que habrá de ser inferior en cinco años, como máximo, a la exigida o cuando, reuniendo igualmente las citadas condiciones generales, haya cumplido ya dicha edad. La ejecución de este contrato de trabajo a tiempo parcial y su retribución, serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador en concepto de jubilación parcial, extinguiéndose la relación laboral al producirse la jubilación total.

Para poder realizar este contrato en el caso de trabajadores que no hayan alcanzado aún la edad de jubilación la empresa deberá celebrar simultáneamente un contrato de

² Trabajador comparable: es un trabajador a tiempo completo de la misma empresa o centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar. Si en la empresa no hubiera ningún trabajador comparable, se considerará la jornada a tiempo completo prevista en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, la jornada máxima legal.

trabajo con un trabajador desempleado o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente.

La transformación de las contrataciones temporales a tiempo parcial en indefinidas dará derecho a la bonificación de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes (ver en esta guía el apartado "incentivos a la contratación indefinida").

Horas complementarias

Se consideran horas complementarias aquellas cuya posibilidad de realización haya sido acordada como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, conforme al régimen jurídico establecido y, en su caso, con lo establecido en los convenios colectivos sectoriales o, en su defecto, de ámbito inferior. Su realización está sujeta a las siguientes normas:

- Sólo se podrá pactar la realización de horas complementarias en el caso de contratos indefinidos a tiempo parcial.
- El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo. El empresario sólo podrá exigir la realización de horas complementarias cuando lo haya pactado expresamente con el trabajador.
- Se formalizará por escrito, en el modelo oficial establecido.
- El pacto de horas complementarias deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por el empresario. El número de horas complementarias no podrá exceder del 15 por 100 de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. Por convenio colectivo sectorial, o en su defecto de ámbito inferior, este tope podrá ampliarse hasta el 60 por 100.
- La suma de horas ordinarias y complementarias no podrá exceder del límite legal de trabajo a tiempo parcial.
- El trabajador deberá conocer el día y hora de realización de las horas complementarias con un preaviso de 7 días, salvo que se establezca otra cosa en convenio.
- La distribución y forma de realización de las horas complementarias pactadas deberá atenerse a lo establecido al respecto en el convenio colectivo de aplicación y en el pacto de horas complementarias.
- El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por denuncia del trabajador, mediante un preaviso de 15 días una vez cumplido un año de su celebración, para atender responsabilidades familiares, por necesidades formativas o por incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.
- La realización de horas complementarias habrá de respetar en todo caso los límites en materia de jornada y descansos establecidos en el E.T.
- Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social, períodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones. El número y retribución de las horas complementarias realizadas se deberá recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social.

- En caso de incumplimiento de los requisitos legales y del régimen previsto en los convenios colectivos de aplicación en el pacto de horas complementarias y en las condiciones de realización de las mismas, la negativa del trabajador a la realización de horas complementarias, pese a haber sido pactadas, no constituirá conducta laboral sancionable.

Horas extraordinarias

Tendrán la consideración de horas extraordinarias a todos los efectos, incluidos los de seguridad social, cada hora de trabajo que se realice sobre la jornada de trabajo pactada en el contrato de trabajo.

Los trabajadores con contrato a tiempo parcial celebrado a partir del 29-11-98 no podrán realizar horas extraordinarias, salvo para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

En los contratos indefinidos a tiempo parcial se podrá realizar pacto de horas complementarias según la regulación de las mismas.

Protección social

La protección social derivada de los contratos a tiempo parcial se regirá por el principio de asimilación del trabajador a tiempo parcial al trabajador a tiempo completo:

- La base de cotización a la Seguridad social y de las aportaciones que se recauden conjuntamente con las cuotas de aquella será siempre mensual y estará constituida por las retribuciones efectivamente percibidas en función de las horas trabajadas (ordinarias y complementarias).
- Las horas complementarias cotizarán a la Seguridad Social sobre las mismas bases y tipos que las ordinarias.
- Para acreditar los períodos de cotización se computarán exclusivamente las cotizaciones efectuadas en función de las horas trabajadas (ordinarias y complementarias) calculando su equivalencia en días teóricos de cotización.
- Para causar derecho a las prestaciones de incapacidad temporal, maternidad, muerte y supervivencia, el número de horas efectivamente trabajadas se divide por cinco, obteniendo así los llamados días teóricos de cotización. En el caso de las prestaciones de jubilación e incapacidad permanente, al número de días teóricos de cotización obtenidos con esta fórmula, se le aplica el coeficiente multiplicador del 1,5, resultando de ello el número de días que se consideran acreditados para alcanzar los períodos mínimos de cotización, así como para la determinación de porcentaje de jubilación.
- Para la prestación de desempleo, cada día trabajado se computará como un día cotizado, cualquiera que haya sido la duración de la jornada.

CUESTIONES QUE DEBEN APARECER Y DEBEMOS CONTROLAR EN EL CONTRATO

Categoría profesional

Jornada

La jornada diaria a tiempo parcial podrá realizarse de forma continuada o partida.

En el contrato deberán figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas y su distribución.

Duración del contrato

Deberá constar si es por tiempo indefinido o por duración determinada (con identificación de la modalidad contractual elegida que justifica su duración).

Salario

En función de las horas trabajadas

Período de prueba

Se puede pactar un período de prueba que será el que se establezca en el convenio colectivo o en su defecto no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores. En empresas de menos de 25 trabajadores el período de prueba no podrá exceder de tres meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados.

◀ **Contrato de relevo**

Norma reguladora

RD 2317/93, R.D. 1991/84, art. 12 E.T., y R.D. 144/1999. Ley 12/2001.

OBJETO Y AMBITO

Objeto

Contratar a un trabajador desempleado o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por un trabajador de la empresa que se jubila parcialmente. El contrato se podrá celebrar también para sustituir a los trabajadores que se hayan jubilado parcialmente, después de haber cumplido la edad de jubilación.

Formalización del contrato.

Siempre por escrito. Comunicación al Servicio Público de Empleo.

Requisitos de los trabajadores

El trabajador que se contrate por medio de esta modalidad debe ser un desempleado inscrito en la oficina de empleo o con contrato de duración determinada en la misma empresa.

Duración

Será indefinida o igual al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación.

Si al cumplir dicha edad, el trabajador jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo celebrado por duración determinada, podrá prorrogarse por períodos anuales.

En el caso del trabajador jubilado parcialmente después de haber alcanzado la edad de jubilación, la duración del contrato de relevo podrá ser indefinida o anual, prorrogándose automáticamente por períodos anuales.

Extinción

Los contratos de relevo por duración determinada se extinguen cuando se jubila el trabajador relevado. En el caso de que continúe en la empresa tras cumplir la edad de jubilación, el contrato de relevo se extinguirá al finalizar el período correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

OBSERVACIONES

En el contrato deberá constar el nombre, edad y circunstancias profesionales del trabajador sustituido.

El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido o uno similar (mismo grupo profesional o categoría equivalente).

El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.

Si durante la vigencia del contrato se produjera el cese del trabajador contratado, el empresario deberá sustituirlo en el plazo de 15 días por otro trabajador desempleado.

Si se despide de modo improcedente al trabajador antes de cumplir la edad de jubilación, la empresa deberá ampliar la jornada del contrato o bien sustituir al despedido por otro trabajador desempleado.

La transformación de este contrato en indefinido dará derecho a la bonificación de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes (ver en esta guía el apartado "incentivos a la contratación indefinida").

CUESTIONES QUE DEBEN APARECER Y DEBEMOS CONTROLAR EN EL CONTRATO

Datos personales y profesionales del trabajador/a sustituido/a

Jornada

Podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial y será, al menos, equivalente a la reducción producida en la jornada del trabajador sustituido.

Duración

Período de prueba

Se puede pactar un período de prueba que será el que se establezca en el convenio colectivo o en su defecto no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores. En empresas de menos de 25 trabajadores el período de prueba no podrá exceder de tres meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados.

Salario

Indemnización

Si la duración del contrato no es indefinida, la indemnización será equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar 8 días de salario por cada año de servicio, salvo que por convenio colectivo se pacten indemnizaciones superiores.

◀ **Contratación por anticipación de la edad de jubilación**

Norma reguladora

RD 1194/85. Ley 12/2001.

OBJETO Y AMBITO

Objeto

Fomentar la contratación de desempleados en sustitución de trabajadores que anticipen su edad de jubilación ordinaria, de sesenta y cinco a sesenta y cuatro años.

Formalización del contrato

Siempre por escrito. Comunicación al Servicio Público de Empleo.

Requisitos trabajadores

El trabajador que se jubila debe haber cumplido la edad de sesenta y cuatro años. El trabajador que le sustituye debe figurar inscrito en la oficina de empleo.

Duración

Mínimo un año.

OBSERVACIONES

Pueden solicitar esta jubilación anticipada los trabajadores que pertenezcan a una empresa que esté obligada a sustituirlos por otros trabajadores por estar establecido en convenio colectivo o en virtud de acuerdo con los trabajadores afectados. En el contrato deberá constar el nombre del trabajador a quien sustituye el contratado. El nacimiento del derecho de la pensión de jubilación requerirá el cese efectivo en el trabajo de éste y la simultánea contratación de un nuevo trabajador, bajo cualquier modelo de contrato, excepto la referida a tiempo parcial y la eventual por circunstancias de la producción. Si se produjera el cese del trabajador contratado, deberá ser sustituido por otro trabajador, por el plazo que reste para alcanzar la duración mínima (1 año) en un plazo máximo de 15 días, o en su defecto la empresa deberá abonar a la entidad gestora el importe de la prestación de jubilación devengado desde el cese del trabajador contratado.

La transformación de este contrato en indefinido dará derecho a la bonificación de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes (ver en esta guía el apartado "incentivos a la contratación indefinida").

CUESTIONES QUE DEBEN APARECER Y DEBEMOS CONTROLAR EN EL CONTRATO

Nombre y apellidos del trabajador sustituido

Categoría profesional

Jornada

A tiempo completo y según lo establecido en convenio colectivo.

Duración del contrato

Período de prueba

Se puede pactar un período de prueba que será el que se establezca en el convenio colectivo o en su defecto no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores. En empresas de menos de 25 trabajadores el período de prueba no podrá exceder de tres meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados.

Salario

El que establezca el convenio colectivo o el contrato, respetando el tope legal.

Indemnización

Será conforme al tipo de contrato y en todo caso estará sujeta a la normativa general vigente.

Nota: *No existe modelo de contrato específico para esta relación laboral. Por tanto, podrá celebrarse bajo cualquier modelo de contrato legal vigente, excepto por el de a tiempo parcial y el eventual por circunstancias de la producción.*

◀ **Contrato de Inserción**

La Orden TAS/2435/2004 de 20 de julio por la que se excepcionan determinados programas públicos de mejora de la ocupabilidad en relación con el contrato de inserción, deja en suspenso este contrato.

◀ **Contratación de minusválidos en centros especiales de empleo**

Norma reguladora

R.D. 1368/1985, R.D. 427/1999 y Orden de 16-10-98.

OBJETO Y AMBITO

Objeto

Contratación de personas minusválidas que por su discapacidad no puedan acceder al mercado de trabajo ordinario, para la realización de una actividad productiva al tiempo que reciben los necesarios servicios de apoyo en orden a facilitar su integración en el mundo laboral no protegido.

Requisitos de los trabajadores

Tener una minusvalía reconocida igual o superior al 33 por 100 y una disminución de su capacidad de trabajo al menos igual o superior a dicho porcentaje. Deberán inscribirse en la oficina de empleo.

Formalización del contrato

Siempre por escrito. Comunicación al Servicio Público de Empleo. Un ejemplar del contrato se remitirá por la oficina de empleo al equipo multiprofesional correspondiente.

Modalidades del contrato

Podrán ajustarse a cualquiera de las modalidades previstas en el Estatuto de los Trabajadores.

Duración

Por tiempo indefinido o por duración determinada en los supuestos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

OBSERVACIONES

⇒ En el caso de utilizar el contrato para la formación:

- La duración máxima podrá ampliarse hasta un máximo de 4 años, previo informe del equipo multiprofesional.
- Los contenidos formativos deberán ser informados favorablemente por el mencionado equipo.
- El tiempo dedicado a la formación teórica podrá alcanzar un límite máximo de dos tercios. No se requerirá esta formación cuando el contrato se concierte con un minusválido psíquico cuyo grado de minusvalía le impida su realización.

⇒ El contrato de trabajo a domicilio:

- No se podrá utilizar para la contratación de minusválidos psíquicos.
- El equipo multiprofesional deberá informar previamente sobre la adecuación del trabajo a las características personales y profesionales del trabajador y anualmente realizar el seguimiento sobre esta adecuación y la contribución del trabajo a la integración en el mercado de trabajo ordinario.

- En el contrato constarán las adaptaciones técnicas necesarias para la realización de la actividad y los servicios de ajuste personal y social que el centro especial de empleo pone a disposición del trabajador contratado a domicilio.

CUESTIONES QUE DEBEN APARECER Y DEBEMOS CONTROLAR EN EL CONTRATO

Categoría profesional

Jornada

Debe coincidir con la jornada recogida en el convenio de empresa, y en caso de no existir, con el convenio provincial o nacional de rama o sector.

Se prohíbe la realización de horas extraordinarias, salvo las necesarias para prevenir o reparar siniestros o daños extraordinarios.

Período de prueba

Podrá establecerse un período de adaptación al trabajo que tendrá el carácter de período de prueba, con sujeción a los límites de duración que, en su caso, se establezcan en los convenios colectivos, no pudiendo exceder en ningún caso de seis meses.

La necesidad de que el trabajador pase por un período de adaptación y las condiciones de éste serán determinadas por el equipo multiprofesional.

Salario

Debe coincidir con el recogido en convenio de empresa y, en caso de no existir con el convenio provincial o nacional de rama o sector.

El trabajador tendrá derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año cuya cuantía será como mínimo de 30 días de salario para cada una de ellas.

Cuando las circunstancias personales lo requieran podrá celebrarse un contrato a bajo rendimiento, en jornada de trabajo normal, si el rendimiento fuese inferior al normal en un 25 por 100. Debe ser constatado por el equipo multiprofesional. La disminución salarial no podrá exceder de este porcentaje.

AYUDAS

⇒ Para creación de empleo:

- Subvención de 12.020,24 € por puesto de trabajo creado de carácter estable si el centro especial de empleo supera el 90 por 100 de trabajadores minusválidos respecto del total de su plantilla.
- Subvención de 9.015,18 € por puesto de trabajo creado de carácter estable si el número de trabajadores minusválidos está comprendido entre el 70 y el 90 por 100 del total de la plantilla.

⇒ Para mantenimiento de puestos de trabajo:

- Bonificación del 100 por 100 de la cuota empresarial a la Seguridad Social, incluidos accidentes de trabajo, enfermedad profesional y cuotas de recaudación conjunta.
- Subvención del coste salarial del puesto de trabajo ocupado por minusválido que realiza la jornada laboral normal por un importe del 50 por 100 del salario mínimo interprofesional. (si la jornada es a tiempo parcial la subvención se reducirá proporcionalmente)

⇒ Subvenciones para adaptación de puestos de trabajo y eliminación de barreras arquitectónicas en cuantía no superior a 1.803,04 €.

◀ Contrato de puesta a disposición

Normativa reguladora

Ley 14/1994 de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal, R.D. 4/1995 de 13 de enero por el que se desarrolla la Ley 14/94, Ley 29/1999 de modificación de la Ley 14/1994 y R.D. 216/1999.
Ley 12/2001.

OBJETO Y AMBITO

Objeto

Prestar o poner a disposición por parte de una empresa de trabajo temporal, a otra empresa -llamada empresa usuaria- y con carácter temporal, trabajadores por ella contratados.

Formalización del contrato

Siempre por escrito

Duración

Máximo de seis meses para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos (salvo que el convenio colectivo de aplicación al trabajador haya modificado la duración máxima o el período dentro del cual puede celebrarse el contrato –máximo 12 meses en un período de 18-); de tres meses para cubrir de forma temporal un puesto de trabajo permanente mientras dure el proceso de selección o promoción.

En el caso de obra o servicio determinado y de sustitución de trabajadores de la empresa usuaria con derecho a reserva del puesto de trabajo, la duración será por el tiempo durante el cual subsista la causa que motivó el contrato.

OBSERVACIONES

El contrato de puesta a disposición es el celebrado entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria (es la empresa a la que va a prestar sus servicios el trabajador contratado por una empresa de trabajo temporal), **es un contrato mercantil**. Durante la duración del contrato el trabajador quedará sometido al poder de dirección de ésta última.

Podrán celebrarse contratos de puesta a disposición cuando se trate de satisfacer necesidades temporales de la empresa usuaria en los siguientes supuestos:

- Para la realización de una obra o servicio determinado cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es, en principio, de duración incierta.
- Para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.
- Para sustituir a trabajadores de la empresa con derecho a reserva de puesto de trabajo.
- Para cubrir de forma temporal un puesto de trabajo permanente mientras dura el proceso de selección o promoción.

Si al finalizar el plazo de puesta a disposición el trabajador continuara prestando servicios en la empresa usuaria, se le considerará a todos los efectos vinculado a la misma por un contrato indefinido.

La ETT podrá celebrar con el trabajador un contrato para la cobertura de varios contratos de puesta a disposición sucesivos con empresas usuarias diferentes. Siempre que estos contratos de puesta a disposición estén plenamente determinados en el momento de la firma del contrato de trabajo y sean por circunstancias del mercado o acumulación de tareas.

La celebración de un contrato de puesta a disposición sólo será posible para la cobertura de un puesto de trabajo respecto del que se haya realizado previamente la preceptiva evaluación de riesgos laborales.

Con carácter previo a la celebración del contrato de puesta a disposición, la empresa usuaria deberá informar a la empresa de trabajo temporal sobre las características propias del puesto de trabajo y de las tareas a desarrollar, sobre sus riesgos profesionales y sobre las aptitudes, capacidades y cualificaciones profesionales requeridas desde el punto de vista de la protección de la salud y la seguridad del trabajador que vaya a ser contratado y del resto de los trabajadores de la empresa usuaria.

Las empresas **no podrán celebrar contratos de puesta a disposición** en los siguientes casos:

1. Para sustituir a trabajadores en huelga en la empresa usuaria.
2. Para la realización de las actividades peligrosas e insalubres que reglamentariamente se determinen.
3. Cuando en los doce meses anteriores a la contratación, la empresa haya amortizado los puestos de trabajo que se pretendan cubrir, por despido improcedente por causas económicas o por las causas previstas en los artículos 50, 51 y 52 c) del E.T., excepto en los supuestos de fuerza mayor.
4. Para ceder trabajadores a otra empresa temporal.

Las empresas de trabajo temporal no podrán celebrar contratos para la formación con los trabajadores contratados para ser puestos a disposición de las empresas usuarias.

La empresa usuaria responderá subsidiariamente de las obligaciones salariales y de seguridad social contraídas con el trabajador durante la vigencia del contrato de puesta a disposición.

Los trabajadores puestos a disposición tendrán derecho a presentar a través de los representantes de los trabajadores de la empresa usuaria reclamaciones en relación con las condiciones de ejecución de su actividad laboral.

Igualmente, tendrán derecho a la utilización del transporte e instalaciones colectivas de la empresa usuaria durante la duración del contrato de puesta a disposición.

Será nula toda cláusula del contrato que obligue al trabajador a pagar a la empresa de trabajo temporal cualquier cantidad a título de gasto de selección, formación o contratación.

Los representantes de los trabajadores de la empresa usuaria tendrán atribuida la representación de los trabajadores puestos a disposición, a efectos de formular cualquier reclamación en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral, en todo lo que atañe a la prestación de sus servicios en éstas.

La empresa usuaria deberá informar a los representantes de los trabajadores sobre cada contrato de puesta a disposición y motivo de utilización, dentro de los diez días siguientes a su celebración. En el mismo plazo deberá entregarles una copia básica del contrato de trabajo o de la orden de servicio en su caso, del trabajador puesto a disposición, que le deberá haber facilitado la empresa de trabajo temporal

CUESTIONES QUE DEBEN APARECER Y DEBEMOS CONTROLAR EN EL CONTRATO

Duración

Salario

Los trabajadores contratados para ser cedidos a empresas usuarias tendrán derecho durante los períodos de prestación de servicios en las mismas a percibir, como mínimo, la retribución total establecida para el puesto de trabajo a desarrollar en el convenio colectivo aplicable a la empresa usuaria, calculada por unidad de tiempo. Dicha remuneración deberá incluir, en su caso la parte proporcional correspondiente al descanso semanal, las pagas extraordinarias, los festivos y las vacaciones, siendo responsabilidad de la empresa usuaria la cuantificación de las percepciones finales del trabajador. La empresa usuaria deberá consignar dicho salario en el contrato de puesta a disposición del trabajador.

Indemnización

Al término del contrato de puesta a disposición, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización equivalente a 12 días de salario por año de servicio.

Identificación de la empresa usuaria, especificando el número de identificación fiscal y código de cotización a la Seguridad Social

Número de autorización administrativa de la ETT y vigencia temporal de la autorización

Contenido de la prestación laboral

Riesgos profesionales del puesto de trabajo

Lugar y horario de trabajo

Además de todo lo relacionado con el tipo de contrato en sí, según se indica en cada modelo, será nula la cláusula del contrato de puesta a disposición que prohíba la contratación del trabajador por la empresa usuaria a la finalización del contrato de puesta a disposición.

◀ Incentivos a la contratación

Norma reguladora

Ley 30/2005 de Presupuestos Generales del Estado para 2006

OBJETO Y AMBITO

Objeto

Fomento de la contratación indefinida de trabajadores.

Requisitos de los trabajadores

- ⇒ Mujeres desempleadas entre 16 y 45 años.
- ⇒ Mujeres desempleadas contratadas para profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino.
- ⇒ Desempleados inscritos ininterrumpidamente durante 6 ó más meses.
- ⇒ Desempleados mayores de 45 y hasta 55 años.
- ⇒ Desempleados mayores de 55 y hasta 65 años.
- ⇒ Perceptores de prestaciones por desempleo a los que reste al menos un año de percepción en el momento de la contratación.
- ⇒ Perceptores del subsidio agrario y de la Renta Agraria.
- ⇒ Desempleados admitidos en el programa de Renta Activa de Inserción.
- ⇒ Desempleadas inscritas en la oficina de empleo que sean contratadas en los 24 meses siguientes a la fecha del parto.
- ⇒ Desempleados en situación de exclusión social acreditada por los servicios sociales competentes.
- ⇒ Personas que tengan acreditada la condición de víctima de violencia de género.
- ⇒ Personas con discapacidad.
- ⇒ Trabajadoras con contrato indefinido o temporal que tengan suspendido su contrato por maternidad y por excedencia por cuidado de hijo que se reincorporen en los 24 meses siguientes a la fecha del parto.

OBSERVACIONES

Los contratos por tiempo indefinido, incluida la contratación de fijos discontinuos, o la transformación objeto de las ayudas podrán celebrarse a tiempo completo o parcial.

INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN

(año 2006)

Ley 30/2005 de Presupuestos General del Estado para 2006

CONTRATACIÓN INDEFINIDA INICIAL (incluidos fijos discontinuos y a tiempo completo o parcial)

| COLECTIVO | CUANTÍA (*) | DURACIÓN |
|--|--|--|
| Mujeres de 16 a 45 años | 25% | 24 meses |
| Mujeres en ocupaciones con menor índice de empleo femenino (O.M. 16-09-98) | 70% } Inscritas 6 meses 60% } o mayores 45 años 35% - Resto | 12 meses 12 meses 24 meses |
| Personas desempleadas durante 6 ó más meses | 20% (30% mujeres a tiempo completo –T.C.) | 24 meses |
| Personas desempleadas >45 y hasta 55 años | 50% (60% mujeres T.C.) 45% (55% mujeres T.C.) | 12 meses Resto vigencia contrato |
| Personas desempleadas >55 hasta 65 años | 55% (65% mujeres T.C.) 50% (60% mujeres T.C.) | 12 meses Resto vigencia contrato |
| Perceptores de prestaciones o subsidio por desempleo a los que reste al menos 1 año de percepción. | 50% (60% mujeres T.C.) 45% (55% mujeres T.C.) | 12 meses 12 meses |
| Perceptores del subsidio del REASS o de la Renta Agraria. | 90% 85% | 12 meses 12 meses |
| Desempleados admitidos en el programa de Renta activa de inserción | 65% (75% mujeres T.C.) 45% de 45 a 55 años (55% mujeres T.C.) 50% de 55 a 65 años (60% mujeres T.C.) | 24 meses Resto vigencia contrato Resto vigencia contrato |
| Mujeres desempleadas inscritas en oficina de empleo contratadas en los 24 meses siguientes a la fecha del parto | 100% | 12 meses |
| Desempleados de alguno de los colectivos anteriores que se incorporen como socios trabajadores o de trabajo de cooperativas o SALES, con carácter indefinido cuando la entidad haya optado por un régimen de S.S. propio de trabajadores por cuenta ajena. | Lo que corresponda según el colectivo del que forme parte, incrementado en un 10% para mujeres contratadas a tiempo completo. | |
| Primer trabajador de un autónomo (de alta como autónomo al menos desde el 1-1-05) que pertenezca a alguno de los colectivos anteriores | Lo que corresponda según el colectivo del que forme parte, incrementado en un 5% (en un 10% si es mujer a tiempo completo) (los incrementos no se aplican cuando la cuantía es del 100%) | |
| Personas con discapacidad desempleadas | 70% <45 años (90% mujeres) 90% >45 años (100% mujeres) Subvención de 3.907 € por contrato a jornada completa (reducción proporcional a tiempo parcial) | Vigencia del contrato |

TRANSFORMACIÓN DE CONTRATOS TEMPORALES EN INDEFINIDOS (**)

| COLECTIVO | CUANTÍA(*) | DURACIÓN |
|---|------------|----------|
| Transformación en indefinidos, que se realice hasta 31-12-06, de contratos de duración determinada o temporal celebrados antes del 1-1-06 | 25% | 24 meses |
| Transformación en indefinidos, que se realice hasta 31-12-06, de contratos formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación, cualquiera que sea su fecha de celebración | 25% | 24 meses |

| OTROS | | |
|--|---|---|
| COLECTIVO | CUANTÍA(*) | DURACIÓN |
| Contratación indefinida o temporal por una empresa o entidad sin ánimo de lucro de personas desempleadas en situación de exclusión social(***) | 65% (75% mujeres T.C.) | Hasta 24 meses |
| Contratación indefinida o temporal de personas que tengan acreditada por la administración competente la condición de víctima de violencia de género. | 65% (75% mujeres T.C.) | 24 meses |
| Contratación de personas desempleadas en sustitución de trabajadoras/es en descanso por maternidad (R.D.L 11/98) | 100% | La del contrato de interinidad |
| Trabajadoras con contrato indefinido o temporal que tengan suspendido su contrato por maternidad y por excedencia por cuidado de hijo cuando se reincorporen al trabajo en los 24 meses siguientes a la fecha del parto (fecha posterior al 27-4-03) | 100% | 12 meses |
| Trabajadoras con contrato temporal suscrito antes del 27-4-03 que tengan suspendido su contrato por maternidad y por excedencia por cuidado de hijo cuando el contrato se transforma en indefinido en los 12 meses siguientes a la reincorporación realizada según lo establecido en el apartado anterior. | 100% | 18 meses |
| Contratación (interinidad) de personas con discapacidad desempleadas para sustituir a trabajadores con discapacidad que tengan suspendido su trabajo por incapacidad temporal | 100% | Durante el tiempo que persista la situación. |
| Trabajadoras/es sustituidas/os durante los periodos de descanso por maternidad, adopción, acogimiento preadoptivo o permanente y por riesgo durante el embarazo mediante contratos de interinidad bonificados celebrados con desempleados (cuando coincidan en el tiempo el descanso y el contrato de interinidad) (Ley 12/01) | 100% | Durante la situación de suspensión de la actividad |
| Contratos de interinidad, para sustituir a trabajadores en excedencia por cuidado de familiares, celebrados con beneficiarios de prestaciones por desempleo que lleven más de un año como perceptores. | 95% 60% 50% | Primer año de excedencia Segundo año de excedencia Tercer año de excedencia |
| Contratación temporal de trabajadores con discapacidad | De 75% a 100% | 3 años |
| Contratación temporal de mujeres con discapacidad | 80% <45 años 90% >45 años | 3 años 3 años |
| Contratos indefinidos que están suscritos con trabajadores de 60 ó más años con antigüedad en la empresa de 5 ó más años (si al cumplir 60 años el trabajador no tuviere 5 años de antigüedad en la empresa, la bonificación se aplicará a partir de la fecha en que alcance la antigüedad.) (**) | - 50% cuotas empresariales S.S. por contingencias comunes (salvo IT) para los que reúnan los requisitos por primera vez en 2006 - 60% para los que reúnan los requisitos en el ejercicio 2005. - 70% para los que reúnan los requisitos en el ejercicio 2004 - 80% para los que reúnan los requisitos en el ejercicio 2003. - 90% para los que reúnan los requisitos en el ejercicio 2002 | Durante 2006. Incremento de 10% cada ejercicio hasta llegar al 100% |

(*) Bonificación de las cuotas empresariales a la Seguridad Social

(**) estos incentivos también se conceden a cooperativas y SALES en el caso de trabajadores, con contrato indefinido, con un régimen de S.S. propio de trabajadores por cuenta ajena

(***) Colectivos:

- Perceptores de Rentas Mínimas de Inserción o cualquier otra prestación de igual o similar naturaleza.
- Personas que no puedan acceder a las prestaciones anteriores por falta del período exigido de residencia o empadronamiento, o para la constitución de la unidad perceptora, o por haber agotado el período máximo de percepción legalmente establecido.
- Jóvenes mayores de 18 años y menores de 30 procedentes de Instituciones de Protección de Menores
- Personas con problemas de drogadicción o alcoholismo que se encuentren en procesos de rehabilitación o reinserción social
- Internos de centros penitenciarios, cuya situación penitenciaria les permita acceder a un empleo, así como liberados condicionales y ex reclusos.
- Menores internos incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley 5/02 reguladora de la responsabilidad penal de los menores, cuya situación les permita acceder a un empleo, los que se encuentren en libertad vigilada y los ex internos.

INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN SUPUESTOS DE EXCLUSIÓN

Ley 30/2005 de Presupuestos Generales del Estado para 2006

Relaciones laborales de carácter especial previstas en el artículo 2 de la Ley del E.T. ... u otras disposiciones legales, con la excepción de la relación laboral especial de los penados en instituciones penitenciarias y de la relación laboral especial de los menores en centros de internamiento, a las que se puede aplicar el régimen de bonificaciones establecidas para los trabajadores desempleados en situación de exclusión social.

Contrataciones que afecten al cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes, por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive, del empresario o de quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las entidades o de las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, así como las que se produzcan con estos últimos.

Contrataciones realizadas con trabajadores que, en los veinticuatro meses anteriores a la fecha de la contratación hubiesen prestado servicios en la misma empresa, grupo de empresas o entidad mediante un contrato por tiempo indefinido.

Lo dispuesto en el párrafo precedente será también de aplicación en el supuesto de vinculación laboral anterior del trabajador con empresas a las que el solicitante de los beneficios haya sucedido, en virtud de los establecido en el art. 44 del R.D. L. 1/95 de 24 de marzo.

Trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato.

Incorporaciones de socios trabajadores o de trabajo asociado a cooperativas o sociedades laborales cuando hayan mantenido un vínculo contractual previo con dichas sociedades superior a los 12 meses.

Las empresas o entidades que hayan extinguido o extingan, por despido declarado improcedente o por despido colectivo, contratos bonificados al amparo de la presente norma y del R.D.L. 9/97 de 17 de mayo, por el que se regulan incentivos en materia de seguridad social y de carácter fiscal para el fomento y la estabilidad en el empleo, y de la Ley 64/97 de 26 de diciembre, así como de la Ley 50/98, de 30 de diciembre; de la Ley 55/99, de 29 de diciembre, de la Ley 14/2000 de 29 de diciembre, de la Ley 12/2001 de 9 de julio y de la Ley 24/2001 de 27 de diciembre, así como del R.D. Ley 16/2001 de 27 de diciembre y de la Ley 35/2002 de 12 de julio, de la Ley 53/2002, de la Ley 62/2003 y de la Ley 2/2004, quedarán excluidas, por un período de doce meses, de las ayudas contempladas para 2006. La citada exclusión afectará a un número de contrataciones igual al de las extinguidas. El período de exclusión se contará a partir de la declaración de improcedencia del despido o de la extinción derivada del despido colectivo.

Las bonificaciones de los contratos indefinidos de trabajadores de 60 ó más años y con una antigüedad en la empresa de 5 ó más años, y las bonificaciones de los contratos de trabajo de las mujeres que sean suspendidos por maternidad y por excedencia por cuidado de hijos, no serán aplicables a las aportaciones empresariales relativas a trabajadores que presten servicios en las Administraciones Públicas o en organismos públicos regulados en el Título III de la Ley 6/1997 de 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado.

Las bonificaciones previstas no podrán, en concurrencia con otras medidas de apoyo público establecidas para la misma finalidad, superar el 60% del coste salarial anual correspondiente al contrato que se bonifica.

En el supuesto en que la contratación indefinida de un trabajador desempleado o su incorporación como socio trabajador o socio de trabajo a una cooperativa o sociedad laboral, celebrada en virtud de este programa de fomento de empleo, pudiera dar lugar simultáneamente a su inclusión en más de uno de los supuestos para los que está previstas las bonificaciones, sólo será posible aplicarlas respecto de uno de ellos, correspondiendo la opción al beneficiario de las deducciones previstas en la norma.

Las bonificaciones en las cotizaciones previstas para los contratos indefinidos de trabajadores de 60 ó más años y con una antigüedad en la empresa de 5 ó más años serán compatibles con las bonificaciones establecidas con carácter general en los programas de fomento de empleo, sin que en ningún caso la suma de las bonificaciones aplicables pueda superar el 100%.

MANTENIMIENTO DE BONIFICACIONES

Se podrán mantener las bonificaciones de cuotas de la S.S. que se vinieran disfrutando por la contratación indefinida de un trabajador cuando éste haya extinguido voluntariamente un contrato acogido a medidas de los programas anuales de fomento del empleo (a partir del 17 de mayo de 1997) y sea contratado mediante un nuevo contrato indefinido *por otra empresa o entidad dentro del mismo grupo de empresas*. Al nuevo contrato le serán de aplicación los incentivos que se vinieron disfrutando por el anterior empleador, en la misma cuantía y por el tiempo que resta para completar el período previsto en la contratación indefinida inicial.

◀ Fomento de la contratación de trabajadores con discapacidad

Norma reguladora

R.D.L. 1/92, Ley 42/94, E.T. disp. Adic. Segunda, R.D. 1445/82, R.D. 1451/83, Orden de 16-10-98, Ley 13/96 y R.D. 4/1999, Ley 45/2002, R.D. 170/2004, Ley 30/2005.

AYUDAS

- ⇒ Subvención de **3.907 euros** por contratación indefinida a tiempo completo de trabajadores con discapacidad.
- ⇒ Bonificación durante toda la vigencia del contrato, del **70 ó 90 por 100** de las cuotas empresariales a la Seguridad social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedad profesional y las cuotas de recaudación conjunta, si el trabajador es mayor o menor de 45 años respectivamente, por la contratación indefinida de un trabajador con discapacidad desempleado (**90 y 100% en el caso de mujeres** con discapacidad menores o mayores de 45 años respectivamente)
- ⇒ Por la contratación temporal de trabajadores con discapacidad, bonificación entre el **75 y el 100 por 100** de las cuotas empresariales a la Seguridad Social, durante 3 años.
- ⇒ Cuando el contrato por tiempo indefinido se concierte a tiempo parcial, se mantendrán las bonificaciones en las cuotas, si bien la subvención de **3.907 euros** se reducirá proporcionalmente a la jornada pactada.
- ⇒ Deducción de **4.808 euros** de la cuota íntegra resultante del impuesto de sociedades por persona y año, por el incremento del promedio de plantilla de trabajadores con discapacidad con contrato de trabajo indefinido y a jornada completa.
- ⇒ Subvenciones para la adaptación de puesto de trabajo o dotación de medios de protección personal hasta **902 euros**. Si la empresa no solicita la ayuda podrá hacerlo el propio trabajador. Estas subvenciones también serán aplicables a empresas que celebren contratos temporales de fomento de empleo con una duración mínima de 12 meses, contratos en prácticas o para la formación.
- ⇒ Las personas con discapacidad que causen alta inicial en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta propia o autónomos, se beneficiarán durante los 3 años siguientes a la fecha de efectos del alta, de una bonificación del **50 por 100** de la cuota correspondiente a la base de cotización mínima establecida por el régimen especial de trabajadores autónomos de la seguridad social.

CONTRATOS FORMATIVOS (con trabajadores con discapacidad):

- ⇒ Reducción del **50 por 100** de la cuota empresarial a la seguridad social por contingencias comunes, por la contratación en prácticas a tiempo completo, durante la vigencia del contrato.

- ⇒ Reducción del **50 por 100** de las cuotas empresariales a la seguridad social previstas para los contratos para la formación.

◀ Garantías por cambio de empresario

Norma reguladora

Ley 12/2001

SUBCONTRATACIÓN DE OBRAS O SERVICIOS

Los empresarios que contraten o subcontraten con otros la realización de obras o servicios deberán comprobar que dichos contratistas están al corriente en el pago de cuotas a la Seguridad Social.

El empresario principal, durante el año siguiente a la terminación de su encargo, responderá solidariamente de las obligaciones de naturaleza salarial contraídas por los contratistas y subcontratistas con sus trabajadores y de las referidas a la Seguridad Social durante el período de vigencia de la contrata.

Los trabajadores del contratista o subcontratista deberán ser informados por escrito por su empresario, antes de la prestación de servicios, de la identidad de la empresa principal para la que presten servicios en cada momento (nombre o razón social del empresario principal, domicilio social, NIF).

Igualmente se informará de la identidad de la empresa principal a la Tesorería General de la Seguridad Social.

Cuando la empresa principal concierte un contrato de prestación de obras o servicios con una empresa contratista o subcontratista, deberá informar a la representación legal de los trabajadores sobre:

- Nombre o razón social, domicilio y NIF de la empresa contratista o subcontratista.
- Objeto y duración de la contrata.
- Número de trabajadores que serán ocupados por la contrata o subcontrata en el centro de trabajo de la empresa principal.
- Medidas previstas para la coordinación de actividades para la prevención de riesgos laborales.

La empresa contratista o subcontratista deberá informar igualmente a los representantes legales de sus trabajadores, antes del inicio de la ejecución de la contrata, sobre:

- Nombre o razón social del empresario principal, domicilio social y NIF.
- Objeto y duración de la contrata.
- Lugar de ejecución de la contrata
- Número de trabajadores que serán ocupados en el centro de trabajo de la empresa principal.
- Medidas previstas para la coordinación de actividades para la prevención de riesgos laborales.

LA SUCESIÓN DE EMPRESA

Se considerará que existe sucesión de empresa cuando la transmisión afecte a una entidad económica que mantenga su identidad, entendida como un conjunto de medios organizados a fin de llevar a cabo una actividad económica esencial o accesoria.

El cambio de titularidad de una empresa, centro de trabajo o unidad productiva autónoma no extinguirá por sí mismo la relación laboral. El nuevo empresario queda subrogado en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del anterior, incluyendo los compromisos de pensiones y, en general, cuantas obligaciones en materia de protección social complementaria hubiere adquirido el cedente.

Salvo pacto en contrario entre cesionario y los representantes de los trabajadores, una vez consumada la sucesión, las relaciones laborales de los trabajadores afectados seguirán rigiéndose por el convenio colectivo que en el momento de la transmisión fuere de aplicación, hasta la fecha de expiración del convenio colectivo de origen o hasta la entrada en vigor de otro convenio colectivo nuevo aplicable a la entidad transmitida.

El cambio de titularidad del empresario no extinguirá por sí mismo el mandato de los representantes legales de los trabajadores si la entidad objeto de la transmisión conserva su autonomía.

El cedente y el cesionario deberán informar a los representantes legales de sus trabajadores respectivos afectados por el cambio de titularidad, con la suficiente antelación, antes de la transmisión, de:

- Fecha prevista de la transmisión
- Motivos de la transmisión
- Consecuencias jurídicas, económicas y sociales para los trabajadores
- Medidas previstas respecto de los trabajadores

Si no hay representantes de los trabajadores esta información se facilitará a los trabajadores que pudieran resultar afectados por la transmisión.

El cedente o el cesionario que previere adoptar, con motivo de la transmisión, medidas laborales en relación con los trabajadores, deberá iniciar con antelación suficiente un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores sobre las medidas previstas y sus consecuencias para los trabajadores.

◀ **Infracciones contratos**

Norma reguladora

Real Decreto Legislativo 5/2000

I. LABORALES

Leves

- No informar por escrito al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral, en los términos y plazos establecidos reglamentariamente.
- No informar a los trabajadores a tiempo parcial y con contratos de duración determinada o temporales sobre las vacantes existentes en la empresa.

Graves

- No formalizar por escrito el contrato de trabajo cuando este requisito sea exigible o cuando lo haya solicitado el trabajador.
- La transgresión de la normativa sobre modalidades contractuales, contratos de duración determinada y temporales, mediante su utilización en fraude de ley o respecto a personas, finalidades, supuestos y límites temporales distintos de los previstos legal, reglamentariamente o mediante convenio colectivo, cuando dichos extremos puedan ser determinados por la negociación colectiva.
- Establecer condiciones de trabajo inferiores a las establecidas legalmente o por convenios colectivos, así como los actos y omisiones que fueren contrarios a los de los trabajadores reconocidos en el artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores, salvo que proceda su calificación como muy graves.
(El artículo 4 de E.T. reconoce entre otros el derecho a no ser discriminados para el empleo o una vez empleados por razón de sexo, estado civil, edad, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, lengua, así como por disminuciones físicas, psíquicas o sensoriales siempre que sean aptos para desempeñar el trabajo).
- Transgresión de las normas y límites legales o pactados en materia de jornada, trabajo nocturno, horas extraordinarias, horas complementarias, descansos, vacaciones, permisos y, en general, el tiempo de trabajo.
- El incumplimiento del deber de información a los trabajadores en los supuestos de contrata, así como del deber de información de los trabajadores afectados por una sucesión de empresa.

Muy graves

- La transgresión de las normas sobre trabajo de menores contempladas en el Estatuto de los Trabajadores.

- La cesión de trabajadores en los términos prohibidos por la legislación vigente.
- Se prohíbe la admisión al trabajo de los menores de dieciséis años. Los menores de dieciocho años no podrán realizar trabajos nocturnos, ni insalubres, penosos, nocivos o peligrosos para la salud o para su formación profesional y humana.
- Se prohíbe realizar horas extraordinarias a los menores de dieciocho años.

II. EN MATERIA DE EMPLEO, AYUDAS DE FOMENTO DE EMPLEO Y FORMACIÓN PROFESIONAL OCUPACIONAL

Leves

- No comunicar a la Oficina de Empleo las contrataciones realizadas en los supuestos en que estuviere establecida esa obligación.
- No comunicar a la Oficina de Empleo la terminación de los contratos de trabajo en los supuestos en que estuviere prevista tal obligación.
- La falta de registro en la Oficina de Empleo del contrato de trabajo y sus prórrogas en los casos en que estuviere establecida la obligación de registro.

Graves

- No informar las empresas de selección de sus tareas al SPE.
- El incumplimiento de las medidas de reserva, duración o preferencia en el empleo dictadas en virtud de lo dispuesto en los artículos 17.2 y 17.3 del Estatuto de los Trabajadores.
- El incumplimiento en materia de integración laboral de minusválidos de la obligación legal de reserva de puestos de trabajo para minusválidos, o de la aplicación de sus medidas alternativas de carácter excepcional.
- No notificar a la representación legal de los trabajadores de las contrataciones de duración determinada que se celebren o no entregarles en plazo la copia básica de los contratos cuando exista dicha obligación.
- La publicidad por cualquier medio de difusión de ofertas de empleo que no respondan a las reales condiciones del puesto ofertado, o que contengan condiciones contrarias a la normativa de aplicación.

Muy graves

- Ejercer actividades de mediación con fines lucrativos, de cualquier clase y ámbito funcional, que tenga por objeto la colocación de trabajadores, así como ejercer actividades de mediación sin fines lucrativos sin haber obtenido la correspondiente autorización administrativa o continuar actuando en la intermediación y colocación tras la finalización de la autorización, o cuando la prórroga se hubiese desestimado por el Servicio Público de Empleo.

- Obtener o disfrutar indebidamente subvenciones o ayudas de fomento del empleo o cualesquiera establecidas en programas de apoyo a la creación de empleo o formación profesional ocupacional.
- La no aplicación o las desviaciones en la aplicación de las ayudas o subvenciones del fomento de empleo, de reinserción de demandantes de empleo y de la formación profesional ocupacional concedidas, financiadas o garantizadas en todo o en parte por el Estado o por las Comunidades Autónomas.

III. INFRACCIONES EN MATERIA DE EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL Y EMPRESAS USUARIAS

1. Infracciones de las Empresas de Trabajo Temporal:

Leves

- No cumplimentar en los términos que reglamentariamente se determine, el contrato celebrado entre la empresa de trabajo temporal y el trabajador para prestar servicios en empresas usuarias.
- No incluir en la publicidad de sus actividades u ofertas de empleo su identificación como ETT y el número de autorización.

Graves

- No formalizar por escrito los contratos de trabajo o contratos de puesta a disposición previstos en la ley.
- Formalizar contratos de puesta a disposición para supuestos no previstos en la ley.
- No destinar a la formación de los trabajadores las cantidades a que se refiere el artículo 12.2. de la Ley por las que se regulan las empresas de trabajo temporal.
- Cobrar al trabajador cualquier cantidad en concepto de selección, formación o contratación.

Muy Graves

- Formalizar contratos de puesta a disposición para la realización de actividades y trabajos que por su especial peligrosidad para la seguridad o la salud se determinen reglamentariamente.
- Ceder trabajadores con contrato temporal a otra empresa de trabajo temporal o a otras empresas para su posterior cesión a terceros.

2. Infracciones de las Empresas Usuarias

Leves

- No cumplimentar el contrato de puesta a disposición en los términos que reglamentariamente se determine.

- No facilitar los datos relativos a la retribución total establecida en el convenio colectivo aplicable para el puesto de trabajo en cuestión, a efectos de su consignación en el contrato de puesta a disposición.

Graves

- No formalizar por escrito el contrato de puesta a disposición.
- Formalizar contratos de puesta a disposición para supuestos no previstos en la ley.
- Formalizar contratos de puesta a disposición para la cobertura de puestos o funciones que, en los doce meses anteriores, hayan sido objeto de amortización por despido improcedente, despido colectivo o por causas objetivas, o para la cobertura de puestos que en los 18 meses anteriores hubieran estado ya cubiertos por más de 12 meses, de forma continua o discontinua, por trabajadores puestos a disposición por ETT, entendiéndose en ambos casos cometida una infracción por cada trabajador.

Muy graves

- La formalización de contratos de puesta a disposición para la realización de actividades y trabajos que por su especial peligrosidad para la seguridad o la salud se determinen reglamentariamente, entendiéndose cometida una infracción por cada contrato en tales circunstancias.

IV. SANCIONES

Para faltas leves multa de 30,05 a 300,51 €

Para faltas graves multa de 300,51 a 3.005,06 €

Para faltas muy graves multa de 3.005,07 a 90.151,82 €

V. SANCIONES ACCESORIAS (por infracciones en materia de empleo)

Para faltas muy graves:

1. Pérdida automática de ayudas, bonificaciones y beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo con efectos desde la fecha en que se cometió la infracción.
2. Exclusión de acceso a tales beneficios por un período máximo de un año.

VI. DENUNCIA

La actuación inspectora se puede iniciar en virtud de actuaciones practicadas de oficio (por propia iniciativa de la inspección o por denuncia de cualquiera) o a instancia del interesado.

Por tanto, además del interesado podrán denunciar los representantes legales de los trabajadores y el sindicato ante la Dirección Provincial de Trabajo (Inspección Provincial).

Una vez comprobados los hechos, la Inspección levantará acta de infracción dictándose resolución por el órgano competente que impondrá las sanciones correspondientes.

Como ya es sabido, la firma no equivale a la validez del contrato, no obstante como el objetivo de la misma es velar por la legalidad y transparencia del mismo, de apreciarse vulneración de la normativa, además de hacer constar dicha situación en la copia básica, recomendamos que antes de firmarla el representante se pase por el sindicato para recibir el asesoramiento necesario.

La violación de la normativa puede dar lugar a dos tipos de acciones ante la autoridad laboral y ante la jurisdicción, de ahí la importancia de acudir a la asesoría.

Recordamos que las comisiones de seguimiento de la contratación laboral a nivel provincial en la que tenemos presencia los sindicatos, tienen como función recibir información de trabajadores y representantes sobre la situación de la contratación en la provincia, canalizando hacia los órganos correspondientes aquellas denuncias, consultas o propuestas recibidas.

Asimismo, desde las Comisiones de Seguimiento, a iniciativa del sindicato se puede instar la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

◀ Anexo I: Comentarios a la Ley de Procedimiento Laboral

Conviene comentar brevemente dos aspectos de la Ley de Procedimiento Laboral que pueden facilitar el planteamiento de demandas por fraude contractual en los casos en que los propios trabajadores sean reacios a instar por sí mismos el procedimiento judicial, éstos son: el procedimiento iniciado de oficio por comunicación de la autoridad laboral y la interposición de la demanda por el sindicato en defensa de los intereses de sus trabajadores afiliados.

I. EL PROCEDIMIENTO DE OFICIO

La Ley de Procedimiento Laboral aprobada por Real Decreto Legislativo 2/95 de 7 de abril, regula en sus artículos 146 a 150 el procedimiento de oficio.

El artículo 149 del texto procesal establece el deber de la autoridad laboral de enviar comunicación al juzgado para que se tramiten por el procedimiento de oficio los supuestos en que por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se haya levantado acta de infracción, cuando la misma haya sido impugnada por el sujeto responsable con base en alegaciones y pruebas de las que se deduzca que el conocimiento del fondo de la cuestión es competencia de la jurisdicción social.

Peculiaridades a este proceso son:

- a) La comunicación-demanda se remitirá por la autoridad laboral al juzgado, acompañando copia del expediente administrativo, continuándose el procedimiento de oficio, aun sin asistencia de los trabajadores perjudicados, que tendrán la consideración de parte pero no podrán desistir no solicitar la suspensión del proceso.
- b) Los hechos que se contengan en dicha comunicación harán fe salvo prueba en contrario, incumbiendo la carga de la prueba a la parte demandada (empresario).

Los supuestos que a los efectos de esta GUÍA interesan son las actas de infracción que versen sobre las materias contenidas en los números 7.2 y 7.10 del R.D.L. 5/2000 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones del Orden Social:

- Transgresión de la normativa sobre modalidades contractuales, contratos de duración determinada y temporales, mediante su utilización en fraude de ley o respecto a personas, finalidades, supuestos y límites temporales distintos de los previstos legal, reglamentariamente o mediante convenio colectivo cuando dichos extremos se puedan determinar por la negociación colectiva.
- establecimiento de condiciones de trabajo inferiores a las establecidas legalmente o por convenio colectivo, así como los actos y omisiones que fueren contrarios a los derechos de los trabajadores reconocidos en el artículo 4º del Estatuto de los Trabajadores.

Por fraude de ley ha entendido la jurisprudencia:

- Los supuestos de despido de un trabajador fijo para contratarlo temporalmente después (Tribunal Central de Trabajo, 6 de julio de 1974 y 4 de marzo de 1980).
- La fijación posterior de un término a un contrato inicialmente indefinido (sentencia del Tribunal Central de Trabajo, 17 de septiembre de 1986 y 10 de marzo de 1987) o un contrato inicialmente no escrito o como forma de reingreso después de excedencia (sentencia Tribunal Central de Trabajo, 5 de marzo de 1986).
- Supuestos de contratación temporal en cadena de un mismo trabajador (sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 14 de diciembre de 1977, 21 de mayo de 1980 y 21 de abril de 1987) o de varios trabajadores (sentencia del Tribunal Central de Trabajo, 16 de mayo de 1972) para un mismo puesto de trabajo.

Se requiere por tanto, en primer lugar, que se haya levantado por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, acta de infracción por las materias referidas y, en segundo lugar, que el sujeto responsable (empresario) impugne dicha acta en base a alegaciones o aportando pruebas que desvirtúen la existencia de fraude en la contratación o la vulneración de las condiciones de trabajo legal o convencionalmente establecidas.

En estos casos, la autoridad laboral deberá enviar comunicación al juzgado, iniciándose el proceso de oficio.

También podrá iniciarse el proceso de oficio:

- 1º. En virtud de comunicación de la autoridad laboral que deberá dirigir al juzgado cuando cualquier acta de infracción levantada por la Inspección de Trabajo haya sido impugnada por el sujeto responsable en base a alegaciones, o aportando pruebas que puedan poner en duda la naturaleza laboral de la relación jurídica, objeto de la actuación de la Inspección.
- 2º. En virtud de certificación de resolución firme que envíe la autoridad laboral derivada de actas de infracción levantadas por la inspección, en las que se aprecia perjuicios económicos para los trabajadores afectados.

II. EL SINDICATO COMO REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES AFILIADOS, EN DEFENSA DE SUS INTERESES INDIVIDUALES

El artículo 20 del Real Decreto 2/95 de 7 de abril hace posible el planteamiento por el sindicato de conflictos individuales (previsto ya en la LOLS como contenido de la actividad sindical).

Así pues, a partir de la entrada en vigor de la nueva Ley de Procedimiento Laboral, el sindicato puede actuar en un proceso en nombre e interés de los trabajadores afiliados, defendiendo sus derechos individuales y recayendo en dichos trabajadores los efectos de aquella actuación.

Se requiere para ello:

1. Que el trabajador afectado esté afiliado al sindicato en el momento de interponer la demanda.
2. Que el sindicato comunique previamente al afiliado su intención de demandar.
3. Que el trabajador dé su consentimiento.

Si bien el sindicato sólo ha de acreditar en el momento de interponer la demanda la condición de afiliado del trabajador y la existencia de comunicación previa (ya que la autorización se presume, salvo declaración en contrario del trabajador ante el juez), será conveniente que para evitar la exigencia de responsabilidades al sindicato, se cuente con la autorización expresa del afiliado.