

CONTRATO DE FORMACIÓN:

REGULACIÓN:

Art. 11.2 ET

RD, 488/1998 27 marzo

OM 14/07/1998

OBJETO:

Art. 5 RD

Art. 11.2 Et

Intercambiar trabajo por formación técnica y practica para desempeñar un oficio o puesto de trabajo cualificado.

Definido por el Convenio colectivo estatal o sectorial o en su defecto de ámbito inferior.

REQUISITOS PARA LA CONTRATACIÓN:

–EDAD: Se podrá celebrar con mayores de 16 años y menos de 21 años. (En el momento del inicio del contrato, inicia a los 20 años y termina a los 23 años máximo).

No se aplicara limite en los siguientes casos:

*Contratos con desempleados minusválidos

*Cuando sea un trabajador extranjero, durante los dos primeros años de su vigencia del permiso de trabajo, salvo que acredite que posee la formación teórica y practica

para el desarrollo del puesto de trabajo.

*Con desempleados que lleven mas de 3 años sin actividad laboral

*Desempleados en exclusión social según disposición adicional 15ª del E.T: jóvenes– 30 años, drogadicción, penados....

*Desempleados que se incorporen a talleres de empleo, escuela taller, Art. 12.2 A E.T.

No cabe establecer limites de edad en el Convenio Colectivo.

–NO SOBREPASA LA TITULACION: requerida para formalizar un contrato en practicas en el puesto que va a desempeñar según el Art. 6 del RD..

–NO HABER AGOTADO LA DURACIÓN MÁXIMA, de este contrato en la empresa o en otra diferente con lo que con lo expuesto hasta ahora el empresario recabara la información necesaria antes de formalizar el contrato (en el plazo de 10 días).

plazo máximo 3 años

Si que se podría hacer si es para distinto puesto.

Art. 11.2 ET //// Art. 23 RD

LIMITACIONES POR LO QUE RESPECTA A LA EMPRESA:

Primero:

No es posible superar un numero máximo de trabajadores, que esta establecido en función de la plantilla de la empresa. Mediante convenio colectivo sectorial estatal o de ámbito inferior, así como los convenios colectivos de las empresas que cuenten con un plan formativo, se podrá establecer el numero máximo de contratos ha establecer por la empresa bajo esta modalidad.

En el supuesto de que nada se diga en el Convenio Colectivo aplicable se acudirá al listado realizado por el RD. 488 de 1998 Art. 7.2. Si los convenios a que se refiere el apartado anterior no lo determinasen, el numero máximo de trabajadores para la formación por centro de trabajo que las empresas pueden contratar no será superior al fijado en la siguiente escala, ajustándose las fracciones por defecto:

–hasta 5 trabajadores: 1

–de 6 a 10: 2

–de 11 a 25: 3

–de 26 a 40: 4

–.....

También hay que tener en cuenta los dispuesto en el Art. 7.3 del Real Decreto 488/1998, y dice que los trabajadores minusválidos contratados bajo esta modalidad (formación) no computaran a efectos de establecer el numero máximo de trabajadores.

Segunda:

No se pueden celebrar contratos para la formación cuando estos tengan por objeto el desempeño de un puesto de trabajo por el que el mismo trabajador, en la misma empresa, por una duración superior a 12 meses de conformidad con el artículo 11.2 del ET.

FORMA DEL CONTRATO (Art. 11 R.D.)

Debe formalizarse por escrito, en modelo oficial, de conformidad con el artículo 17 del Real Decreto, en el contrato deben figurar como mínimo los siguientes datos:

–Oficio o nivel ocupacional o puesto de trabajo, objeto del contrato.

–Tiempo dedicado a la formación y su distribución horaria.

–La duración del contrato.

–El nombre y cualificación profesional de la persona designada como tutor.

El R.D, no habla de una figura que es la figura del **TUTOR:** que es un trabajador de la misma empresa, destinado por el empresario para supervisar tanto la formación, como los servicios que va a realizar en la empresa.

El problema que presenta la figura del tutor es que no se establece en el R.D. ninguna obligación empresarial con respecto a ese tutor, no se establece que va a tener derecho a una reducción de jornada por el tiempo que dedique a la formación de ese trabajador, no se establece que va a ser retribuido por ello, se establece para cualquier trabajador que sea nombrado tutor pero no se establece ninguna contraprestación, lo que se hace es aumentar la obligación principal del trabajador.

Los cambios en los elementos que acabamos de señalar (los que deberían de figurar en el contrato por escrito) deben formalizarse por escrito, todo en conformidad con el Art. 11 del RD.

De no observarse la forma escrita del contrato el contrato se presume celebrado por tiempo indefinido, con presunción iuris-tantum, lo que quiere decir que siempre cabe prueba de lo contrario que acredite su naturaleza temporal del contrato de conformidad con el artículo 8.2 del ET.

DURACIÓN DEL CONTRATO.

La duración máxima es de 2 años y la mínima es de 6 meses, SALVO que por Convenio colectivo de ámbito sectorial se establezcan duraciones distintas en atención a las características del oficio a desarrollar o a los requerimientos formativos del mismo, si el Convenio colectivo procede a esa modificación tiene como límite lo siguiente.

–La duración máxima establecida por Convenio no podrá ser superior a 3 años.

–La duración mínima no podrá ser inferior a 6 meses, según artículo 11.2 C del ET.

aclaración: legalmente se señala que el contrato no podrá tener una duración máximo 2 años mínimo 6 meses y que por convenio sectorial se puede modificar, ¿qué será una norma mínima o máxima? Lo establecido x ley en una norma mínima de derecho necesario.

En ausencia de Convenio Colectivo, y el supuesto de que el contrato no se hubiese celebrado por tiempo igual al máximo establecido, caben hasta 2 PRORROGAS, porque cada prórroga tiene que tener una duración igual a la mínima o convencionalmente establecida, aunque cabe que en el Convenio colectivo se señale la imposibilidad de que existan prórrogas.

Las consecuencias de que el trabajador siga prestando sus servicios una vez finalizado el contrato por el tiempo inicialmente pactado sin que existan prórrogas:

Legal máximo: 2 años

Realizamos contrato por: 1 años. , el contrato se ha realizado por tiempo inferior al máximo legal establecido por lo tanto la consecuencia, es que el contrato se prorroga automáticamente hasta el máximo establecido.

Realizamos el contrato por el tiempo máximo establecido, y llegado el término el trabajador sigue prestando sus servicios sin que exista denuncia, el contrato se entenderá celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba de lo contrario que acredite su naturaleza temporal en conformidad con Art. 19.1 del RD y Art. 49.1 C ET.

Durante la duración del contrato pueden surgir diferentes causas que lleven a la suspensión de la relación laboral (maternidad, I.T., ect) con reserva del puesto de trabajo, pues las CONSECUENCIAS DE LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE FORMACIÓN SERÁN: La duración del contrato NO se ampliará

como consecuencia de suspensiones del contrato de trabajo salvo que exista acuerdo expreso. Art. 19.2 del R.D.

CONTENIDO: (Lo más interesante)

En este contrato, es consustancial al mismo que una parte no inferior al 15 % de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo aplicable, se deba dedicar a la formación teórica y el resto de la jornada a la realización de trabajo efectivo y a la realización de las correspondientes prácticas.

Ej. imaginamos jornada máxima 40 horas 15% de 40 a la formación

85% Trabajo efectivo y prácticas

El que exista este doble objeto va a tener una serie de consecuencias, que podríamos llamar régimen de las obligaciones contractuales:

–El cuanto al trabajo efectivo las tareas que desempeñe el trabajador en la empresa, deben estar relacionadas o ser propias del nivel ocupacional u oficio objeto del contrato según Art. 11.2 F del ET.

Si contrato alguien para desempeñar trabajos de tornero en formación, luego no puedo ponerle a organizar el almacén.

–En cuanto a la retribución, se refiere solo al trabajo efectivo, lo que significa que:

*Esta puede ser fijada en el convenio colectivo aplicable, en cuyo caso cobrará lo que dice el Convenio Colectivo.

*En defecto de Convenio Colectivo, la retribución no puede ser inferior al SMI, en proporción al tiempo trabajado, como mínimo el 85% del SMI.

–La formación Teórica, esta puede recibirse alternándola con el trabajo efectivo como concentrarse en determinados periodos de tiempo. Ej. alternando: 15% formación y resto día 85% trabajaría pero lo normal es realizarlo en bloque más amplios semanas, meses o incluso antes y luego se realiza todo el trabajo efectivo.

La formación teórica puede ser impartida en el centro de formación profesional de la empresa o en centros de formación profesional de asociaciones de empresas, centros de formación profesiones privados, públicos o incluso a distancia, según Art. 11.2 E E.T.

El empresario está obligado a conceder los permisos necesarios para asistir a la formación teórica y además debe tutelar el proceso de formación mediante un tutor.

El Art. 11.2 E, establece dos salvedades en cuanto a la formación teórica:

- Aquellos supuestos en que el trabajador no haya finalizado los estudios educativos obligatorios, la formación teórica irá indicada a la consecución del certificado de los estudios obligatorios.
- Se entiende cumplido el requisito de la formación teórica cuando el trabajador acredite mediante certificación de la Administración pública que ha realizado un curso de F.P., adecuado al puesto de trabajo a ocupar mediante el contrato de formación.

En el caso de que el trabajador desee obtener un certificado de profesionalidad deberán superar unas pruebas de evaluación, que vienen señaladas en la Orden Ministerial 28-07/1998.

En caso de incumplimiento empresarial de dar esta formación teórica,, además de la sanción administrativa que recaerá sobre el de conformidad con el Art. 7.2 de Liso, el Art. 11.2. K, el contrato se presumirá celebrado con carácter común u ordinario, es decir, indefinido.

Consecuencias de las impuntualidades y/o inasistencias del trabajador al curso de formación: esto puede dar lugar al despido disciplinario, como consecuencia de incumplimiento contractual, y por tanto sin derecho a indemnización.

CERTIFICADO DE FORMACIÓN:

El empresario al finalizar el contrato de trabajo esta obligado a entregar al trabajador un certificado en el que conste la duración de la formación teórica recibida y el nivel alcanzado tanto alcanzado en la misma, como en la ejecución del trabajo, de conformidad con el Art. 11.2. G del E.T

PROTECCIÓN SOCIAL DEL TRABAJADOR:

En cuanto a la protección social, esta solo incluye la asistencia sanitaria, la I.T, la maternidad, las pensiones, FOGASA, y No incluye por tanto la protección por desempleo, por tanto a la finalización del contrato el trabajador no tiene derecho a cobrar la prestación por desempleo.

ANTIGÜEDAD

El periodo de formación será deducible del periodo de prueba y computara como antigüedad cuando el trabajador al finalizar el contrato de trabajo de formación, sea contrato en la misma empresa mediante otra modalidad contractual, según el Art. 11.2 J

EXTINCIÓN DEL CONTRATO A LA LLEGADA DEL TERMINO:

El contrato se extinguirá a la llegada del termino, ya sea este por llegar el termino del tiempo inicialmente pactado o prorrogado por las partes, es necesario, la denuncia si no se hace se entiende prorrogado según Art. 20 RD, Art. 8.2 ET, salvo prueba en contrario de la naturaleza temporal del contrato.

INCENTIVOS PARA LA CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES MINUSVALIDOS BAJO ESTA MODALIDAD CONTRACTUAL.

- No computan a efectos de numero máximo de trabajadores, contratados bajo esta modalidad.
- Las cuotas a la S. Social, se reducen en un 50% según disposición adicional segunda 3 del E.T.

CONTRATO EN PRACTICAS:

REGULACIÓN LEGAL:

Art. 11.1 del E.T.

RD 488/1998 de 27 Marzo.

OBJETO:

El objeto de este contrato es la realización de un trabajo retribuido que facilite las practicas profesionales al nivel de estudios, por parte de quien esta en disposición de la titulación académica o profesional para desarrollar las funciones según Art. 11.1 A y RD Art. 1.

Se consideran contratos en practicas realizados en FRAUDE DE LEY:

–Aquel que tenga lugar para prestar servicios en el mismo puesto de trabajo que el trabajador ya ha desempeñado con anterioridad, en la misma empresa.

–También cuando en la contratación no existe ninguna relación entre las funciones a realizar y la titulación de la que se es poseedor el trabajador.

Mediante Convenio colectivo estatal o en su defecto de ámbito inferior, se pueden establecer los puestos de trabajos, los grupos, los niveles o categorías profesionales que pueden ser objeto de este tipo de contrato, de conformidad con el Art. 11.A de. E.T.

Es muy importante no confundir con la realización de practicas profesionales no laborales, ya sea por: Becas formativas, practicas que el estudiante realiza una vez finalizados y aprobados sus estudios.

REQUISITOS PARA LA CONTRATACION:

Requiere requisitos por parte del empresario y del trabajador:

–El trabajador debe estar en posesión de título universitario (Licenciado o diplomado) o formación de grado medio o superior, y todos los títulos oficialmente reconocidos para el oficio profesional, recogido en el Art. 11.1 del ET, y en el Rd. 11

Los títulos reconocidos oficialmente como equivalentes se tendrá que hacer por el MEC y en su caso y cuando en su caso (cedidas competencias) por las CCAA., y las titulaciones oficiales deberán publicarse en los Boletines Oficiales correspondientes, sin embargo hay que tener en cuenta que no tienen carácter de título habilitado para realizar el contrato en practicas:

–Las certificaciones de profesionalidad expedidas a los alumnos que superen los cursos de F.P ocupacional.

–Las Autorizaciones administrativas o las Licencias emitidas para realizar determinadas actividades, ejemplo: permiso de conducir, permiso de armas etc.

–El contrato deberá hacerse dentro de los cuatro años o 6 años en caso de los minusválidos, siguientes a la terminación de los estudios correspondientes a la titulación para la cual van ha realizar las practicas o desde su convalidación, en el caso de personas que hayan realizado sus estudios en el extranjero, según Art. 1.3 del RD 488/98.

–El trabajador debe entregar al empresario fotocopia compulsada del correspondiente título o en su defecto certificado de terminación de los estudios, de conformidad con el Art. 1.4 del RD, a efectos de que la fecha que consta en estos documentos, sea la fecha de computo para los cuatro años.

El incumplimiento: de NO tener la titulación o bien el periodo hábil para contratar en practicas, significara que el contrato se convertirá en contrato por tiempo indefinido, siempre que pasara un periodo igual o superior al que hubiera podido fijarse como Periodo de Prueba en el contrato de trabajo, según Art. 22 del RD488/98

FORMA:

El contrato debe formalizarse por escrito s/modelo oficial de conformidad con el Art.17 del RD, y debe tener de conformidad con el Art. 3 del RD, como datos mínimos:

–Titulación del trabajador

-Duración del contrato

-Puesto o puestos de trabajo a desarrollar durante el periodo de practicas.

DURACIÓN:

La duración de estos contratos no podrá ser inferior a 6 meses ni superior a 2 años, salvo que por convenio colectivo de ámbito sectorial se establezca otra duración del contrato, atendiendo a las características del sector o a las practicas a realizar.

En todo caso, ningún caso el trabajador puede estar contratado en la misma o diferente empresa, mas de 2 años en virtud de la misma titulación en una o más empresas en virtud al el Art.11.1 c., pero un trabajador a lo largo de su vida profesional SI, puede tener mas de un contrato en practicas, pero uno por cada titulación que posee.

RETRUBUCION:

La retribución de los trabajadores en practicas será la fijada por convenio colectivo y en su defecto no podrá ser inferior a 60% durante el primer año y 75% durante el segundo año, de vigencia del contrato, del salario fijado por convenio para un trabajador que desempeñe el mismo puesto o uno equivalente de conformidad con el Art. 11.1 E de ET.

ANTIGÜEDAD:

El tiempo de duración del contrato en practicas, será deducible del periodo de prueba., cuando el trabajador pase a estar contratado bajo otra modalidad y para el desarrollo de las actividades que realizo durante el periodo del contrato en practicas.

También este periodo se computara a efectos de antigüedad si el trabajador sigue prestando sus servicios en la empresa, de conformidad con el Art. 11.1 F

EXTINCIÓN:

(igual que cto.formación)

El contrato se extinguirá a la llegada del termino, ya sea este por llegar el termino del tiempo inicialmente pactado o prorrogado por las partes, es necesario, la denuncia si no se hace se entiende prorrogado según Art. 20 RD, Art. 8.2 ET, salvo prueba en contrario de la naturaleza temporal del contrato.

CERTIFICADO FIN DE CONTRATO:

El empresario esta obligado ha entregar al trabajador a la finalización del contrato de trabajo un certificado en el que conste:

-Duración del contrato

-Puesto o puestos desarrollados

-Principales tareas realizada.

De conformidad con el Art. 4 del RD. , sin que sea necesario que el empresario evalúe el resultado final de las practicas.

MINUSVALIDOS:

Los minusválidos, tienen derecho a una reducción del 50% de la cuota empresarial de S.S. por contingencias comunes, durante toda la vigencia del contrato en practicas, según disposición adicional 2ª del ET.

SUPUESTO ESPECIAL MIR:

Un supuesto específico de contrato en practicas lo constituye el de los Médicos Internos y Residentes de Instituciones sanitarias.

Se trata de una relación que combina la formación y practica, ya que se sigue un proceso de formación de postgrado para ampliar y profundizar los conocimientos propios de una ESPECIALIDAD medica, tras haber superado las pruebas correspondientes y ser contratado. Es personal laboral en fase de formación.

Se contempla en la Ley de ordenación de las profesiones sanitarias como una relación laboral especial.

Se trata en todo caso de un contrato especial de practicas de formación posgraduada y de asistencia medica a la vez. En su régimen jurídico se entrecruzan aspectos formativos y aspectos asistenciales. En los supuestos asistenciales su inserción en las organizaciones hospitalarias condiciona bastante el contenido del contrato (practicas guiadas y supervisadas, servicios, jornada, guardias, duración del contrato), pero no impiden la aplicación de preceptos del ET.

SUPUESTO ESPECIAL DE CONTRATOS DE INVESTIGACION

Los contratos en practicas para la investigación son supuesto especiales que tienen por objeto la incorporación de investigadores ya formados, Doctores , al sistema español de ciencia y tecnología.

Se regulan por normas específicas.

Se establece que el trabajo a desarrollar consistirá en la realización de actividades, programas o proyectos de investigación que permitan ampliar , perfecciona o completar la experiencia científica de los interesados. (es mas bien contrato por obra o servicio que formativo)

Los sujetos que pueden celebrarlo son los organismos públicos e instituciones sin animo de lucro que realicen actividades de investigación y desarrollo tecnológico y las Universidades publicas cuando sean beneficiarias de ayudas o subvenciones publicas para la contratación temporal de personal investigador científico o técnico para el desarrollo de programas o proyectos singulares que no puedan llevar a cabo con personal propio.

Han de celebrarse tras los cuatro años de la licenciatura.

El contrato no podrá ser inferior a 1 año ni superior a 5.

El investigador esta sujeto a evaluación cada 2 años y si no es favorable será causa de extinción del contrato.

La retribución no podrá ser inferior al del personal investigador que realice idénticas o analógicas funciones.

CONTRATO A DOMICILIO:

REGULACIÓN:

Art. 13 ET.

OBJETO:

Tiene consideración de contrato a domicilio en el que la prestación del trabajo que se realice en el domicilio o en lugar elegido por el y sin vigilancia del empresario.

NO VIGILANCIA (horarios, eficacia.....), no significa que realice su trabajo a libre albedrío sino que el empresario realiza un control a posteriori.

Recordando los elementos o presupuesto sustantivos del contrato en este contrato la dependencia esta muy diluida.

FORMA:

La ley exige forma por escrito y visado de la oficina del INEM u organismo correspondiente donde quedara depositado un ejemplar en el que constara el lugar donde se realiza el trabajo a fin de que puedan exigirse el cumplimiento de las medidas de seguridad

El incumplimiento del visado de la oficina INEM, dará lugar únicamente a una infracción Administrativa recogida en el Art. 7.1 de LISSOS.

Para que se puedan exigir las medidas de seguridad, plantea un grave problema ya que puede atentar contra un derecho fundamental del trabajador, todo ciudadano tiene derecho a que no se entre en su domicilio sin una autorización, ya que esto podría violar un derecho fundamental derecho a la intimidad y por tanto la autoridad Laboral, solo puede entrar en caso de flagrante delito.

Las medidas de seguridad no solo dependerán del empresario sino también del propio trabajador.

Ej. Si trabajo por las noches haciendo zapatos y pongo una bombilla de 40W en lugar de 100w , me destrozo la vista, pero nadie me esta viendo.

RETRIBUCIÓN:

Esta recogida en el Art. 13.3 del ET, el salario, cualquiera que sea la forma de su fijación, será como mínimo, igual al de un trabajador de categoría profesional equivalente en el sector económico de que se trate.

El salario puede ser por horas, salario diario por CoCo , o salario a resultado, cualquiera que se la forma de fijación del salario, el salario que el trabajador tiene garantizado por ley será como mínimo, igual al de un trabajador de la misma categoría profesional en el mismo sector industrial.

DOCUMENTO DE CONTROL:

Recogido en el Art. 13.4,

Todo empresario que ocupe trabajadores a domicilio deberá poner a disposición de estos un documento de control de la actividad laboral que realicen, en el cual se deben consignarse:

- Nombre del trabajador
- La clase y cantidad de trabajo
- La cantidad de materias primas entregadas.

- Tarifas acordadas para la fijación del salario
- Entrega y recepción de objetos elaborados
- Y cuantos otros aspectos de la relación laboral interesen a sus partes.

JORNADA:

Sujeta a los límites que se establecen para todos los trabajadores, el problema es que al prestar servicios en su domicilio la jornada es inconcreta y debemos tener en cuenta que los trabajadores no están vigilados (realiza trabajos nocturnos, horas extras.....)

La jornada esta establecida en Art. 34

DERECHOS DE REPRESENTACIÓN:

En cuanto a los derechos de representante del trabajador los trabajadores a domicilio podar ejercer los derechos de representación colectiva, conforme a lo previsto en la presente Ley.

Es decir tienen todos los derechos de ser elegidos y ser electores (pueden votar y pueden presentarse a las elecciones), salvo que se trate de un grupo, en cuyo caso parece entenderse que el grupo es entendido como un solo trabajador.

OTRAS MODALIDADES DE CONTRATACIÓN: TRABAJOS EN COMUN Y CONTRATO EN GRUPO Y EL AUXILIAR ASOCIADO.

Art. 10 del ET, Si el empresario diera un trabajo en común a un grupo de sus trabajadores, conservara respecto de cada uno, individualmente, sus derechos y deberes

Si el empresario hubiese celebrado un contrato con un grupo de trabajadores considerado en su totalidad, no tendrá frente a cada uno de sus miembros los derechos y deberes que como tal le competen. El jefe del grupo ostentara la representación de los que lo integren, respondiendo de las obligaciones inherentes a dicha representación.

Trabajo en común: Varios de sus trabajadores con los cuales mantiene una relación laboral individual con cada uno de ellos, pero se les asigna un trabajo en común, seria como dar una orden pero que la tienen que realizar entre varios. Con cada uno de los trabajadores tengo derechos y obligaciones y cada uno responde ante mi individualmente, existen tantas relaciones laborales como trabajadores. Los servicios de cada trabajador han de ser personalísimos.

Contrato de grupo: Existe una única relación laboral, con el grupo, que esta formado por diversas personas, un ejemplo claro es la relación laboral especial es un empresario que organiza, bautizos bodas, comuniones, banquetes, pues seria por ejemplo el grupo musical encargado de amenizar las veladas.

Las reclamaciones se hacen a nivel de grupo no individuales, por eso la ley habla del Jefe de Grupo, que ostenta la representación de todos los que integran el grupo, respondiendo de las obligaciones inherentes a dicha representación y por tanto será el quien reclame al empresario, por ejemplo los salarios, vacaciones. , el empresario no tiene derechos y deberes frente uno a uno, sino frente al grupo y concretamente frente al Jefe de Grupo. El Jefe de Grupo cobrara y luego repartirá el dinero. Los trabajos no tienen carácter personalísimo, a no ser que yo contrate al grupo por uno de sus componentes y así lo exprese, en el resto de los casos el grupo podrá cambiar de componentes.

Trabajador asociado: Es una figura residual, recogida en el ET, Art. 10.3 Si el trabajador, conforme a lo pactado por escrito, asociare a su trabajo un auxiliar o ayudante, el empresario de aquel lo será también de este.

En todos los años que lleva ella en derecho solo existe una sentencia sobre esta figura.

Entre un empresario y el trabajador hay un contrato y cuando celebros este contrato, yo empresario autorizo a ese trabajador que en caso de que se le acumule el trabajo pueda contratar un trabajador asociado, es como si el trabajador contratase, pero el trabajador asociado dependerá directamente del empresario, no del trabajador.

Puede darse en cualquier relación laboral.

CONTRATO A TIEMPO PARCIAL:

REGULACIÓN:

Art. 12 ET

OBJETO:

El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial, cuando se haya acordado la prestación de servicios 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 comparable.

En lo referente a lo expuesto anteriormente, se entenderá por Trabajador a Tiempo Completo Comparable, a un trabajador a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato y que realice un trabajo idéntico o similar. Si en la empresa no hubiera ningún trabajador comparable a tiempo completo, se considerará la jornada a tiempo completo prevista en el convenio colectivo de aplicación, o en su defecto la jornada máxima legal.

Debemos destacar:

1. – **Contrato T.P.** Aquel por el cual se prestarán servicios por un tiempo inferior a la jornada de trabajo.

2. – **Elemento comparación:** ha de ser un trabajador a tiempo completo comparable y ha de cumplir una serie de requisitos:

–Misma empresa

–El mismo tipo de contrato

–Que realice un trabajo idéntico o similar

3. – En el supuesto de que **NO sea posible encontrar ese trabajador**, se tomará la Jornada Laboral del Convenio colectivo de aplicación.

DURACIÓN:

El contrato puede celebrarse de por tiempo: Indefinido o tiempo determinado, según el Art. 12.2 del Et, no cabe nunca contrato de T.Parcial para la formación, según Art. 12.2

FORMA: La forma será por escrito de conformidad con el Art. 12.4 a, y ha de consignarse en modelo oficial donde recogerá:

-Carácter

-Duración contratación: Temporal o Indefinido

-Nº de hora ordinarias de trabajo efectivo contratadas al día, la semana, mes y año su distribución..

En caso de incumplimiento de la forma escrita, se presumirá celebrado a jornada completa y por tiempo indefinido, salvo pruebe en contrario que acredite el carácter T. parcial de los servicios o Temporal.

Se establece presunción Iuris-Tantum: Se han de probar 2 cosas.

1. - Que es a T.Parcial

2. - Que es Temporal.

Además de la presunción, el no cumplimiento de la forma escrita genera infracción Administrativa Grave según Art. 7/1 de LISSOS.

JORNADA:

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

Cuando el contrato a tiempo parcial conlleve la ejecución de una jornada diaria inferior a la de los trabajadores a tiempo completo y esta se realice de forma partida, solo será posible efectuar una única interrupción en dicha jornada diaria, salvo que se disponga otra cosa mediante Convenio Colectivo de ámbito sectorial o de empresa. Art. 12.4 b ET.

EQUIPARACION Y PROPORCIONALIDAD CON RELACION A LOS TRABAJADORES A TIEMPO COMPLETO.

Art. 12.4 d Los trabajadores a Tiempo Parcial tendrán los mismo derechos que los trabajadores a tiempo completo. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivo de manera proporcional, en función al tiempo trabajado.

NOVACION: Art. 12.4 e ET

Novar = Transformar a un contrato que ha nacido de una determinada manera a otra.

La conversión de un contrato a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa, tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador y no se podrá imponer de forma unilateral o como consecuencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo al amparo de lo dispuesto en el Art. 41. ,

El trabajador por lo tanto no podrá ser despedido ni sufrir ningún otro tipo de sanción o efecto perjudicial por el hecho de rechazar esta conversión.

El empresario si que podría acudir a las mediadas recogidas en el Art. 51 y 52C, del E.T, despido por

causas objetivas, económicas, técnicas o productivas, para proceder a la modificación del contrato de trabajo, pero ha de demostrar la existencia de estas causas.

La modificación del contrato No afecta a la duración del mismo.

A fin de posibilitar la novación voluntaria en el trabajo a tiempo parcial, el empresario deberá informar a los trabajadores de la empresa sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, de manera que aquellos puedan formular solicitudes de conversión voluntarias de un trabajo a tiempo completo a un trabajo a tiempo parcial y viceversa, o para el incremento del tiempo del trabajo de los trabajadores a tiempo parcial, todo ello de conformidad con los procedimientos que se establezcan en los convenios colectivos sectoriales o en su defecto de ámbito inferior.

Los trabajadores que hubieran acordado la conversión voluntaria de un contrato a tiempo completo en otro a tiempo parcial o viceversa y que, en virtud de las informaciones a las que se refiere el párrafo anterior soliciten el retorno a la situación anterior, tendrán preferencia para el acceso a un puesto de trabajo vacante, (frente a otro trabajador de la empresa que no hubiera celebrado notación) de dicha naturaleza que exista en la empresa correspondiente al mismo grupo profesional o equivalente. Es un derecho preferente.

Igual preferencia tendrán los trabajadores que, habiendo sido contratados inicialmente a tiempo parcial, hubieran prestado servicios como tales en la empresa durante 3 o más años, para la cobertura de aquellas vacantes a tiempo completo correspondientes a su mismo grupo profesional o categoría equivalente a la que existan en la empresa.

La negativa empresarial a este cambio debe ser comunicada al trabajador por escrito y además ha de estar motivada.

Los convenios Colectivos establecerán medidas para facilitar el acceso efectivo de los trabajadores a tiempo parcial a la formación profesional continua, a fin de favorecer su progresión y movilidad profesionales.

HORAS EXTRADINARIAS:

No podrán realizarse horas extraordinarias voluntarias, pero si las llamadas obligatorias, por causas de fuerza mayor (Art.35.3 ET), es decir aquellas que tienen lugar para reparar daños extraordinarios y urgentes, reparar por causas de siniestro.....

HORAS COMPLEMENTARIAS:

Son las horas de trabajo adicionales a las pactadas contractualmente, son horas cuya realización exige un pacto expreso formalizado por escrito en modelo oficial, y que dicho pacto puede realizarse al inicio del contrato como en un momento posterior. Ahora bien estas horas complementarias, solo pueden ser realizadas por trabajadores con contrato a TP, pero indefinidos.

Art. 12.5 ET,

Se considera horas complementarias aquellas cuya posibilidad de realización haya sido acordada, como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato de trabajo a tiempo parcial, conforme al régimen jurídico establecido en el presente apartado y, en su caso, en los convenios colectivos sectoriales o, en su defecto, de ámbito inferior.

Lo que se hizo fue además de llamarlas complementarias, se las somete a un régimen jurídico más

estricto que el de las horas extraordinarias.

La realización de las horas complementarias esta sujeta a las siguientes reglas:

a) El empresario sólo podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con el trabajador.

El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto al contrato. El pacto se formalizará necesariamente por escrito, en el modelo oficial que al efecto será establecido.

En las horas extraordinarias voluntarias, el pacto no ha de realizarse por escrito, se pactan en el momento no en otro anterior, no hay modelo oficial, con lo cual ya vemos diferencia.

b) Sólo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial de duración indefinida.

c) 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. Los convenios colectivos de ámbito sectorial o, en su defecto, de ámbito inferior podrán establecer otro porcentaje máximo, que, en ningún caso, podrá exceder del 60 por 100 de las horas ordinarias contratadas. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y de las horas complementarias no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial definido en el apartado 1 de este artículo (jornada máxima, jornada efectiva..)

d) 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. Salvo que otra cosa se establezca en convenio, el trabajador deberá conocer el día y hora de realización de las horas complementarias con un preaviso de siete días.

e) La realización de horas complementarias habrá de respetar, en todo caso, los límites en materia de jornada y descansos establecidos en los artículos 34, apartados 3 y 4; 36, apartado 1, y 37, apartado 1, de esta Ley. (solo saber que en materia de jornada hay que respetar los mínimos)

f) Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y períodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones. A tal efecto, 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.

g) El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia del trabajador, mediante un preaviso de quince días, una vez cumplido un año desde su celebración, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- La atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el artículo 37.5 de esta Ley.
- Por necesidades formativas, en la forma que reglamentariamente se determine, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.
- Por incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

h) El pacto de horas complementarias y las condiciones de realización de las mismas estarán sujetos al cumplimiento de los requisitos establecidos en las letras anteriores y, en su caso, al régimen previsto en los convenios colectivos de aplicación. En caso de incumplimiento de tales requisitos y régimen jurídico, **la negativa del trabajador** a la realización de las horas complementarias, **pese a haber sido pactadas, no constituirá conducta laboral sancionable**

Horas extras: –**Horas extraordinarias obligatorias.**

–**Horas extraordinarias voluntarias:** voluntarias y pactadas obligatorias, las pactadas en convenio por los representantes.

CONTRATO DE RELEVO

REGULACIÓN:

Art. 12.6

RD 1131/2002 31 de octubre

OBJETO:

El contrato de Relevo es el que se concierta con un trabajador inscrito en la oficina de empleo, y que es contratado temporalmente por la empresa para sustituir a un trabajador de la misma empresa que acceda a la jubilación parcial de conformidad con el Art. 166 LGSS.

Al mismo tiempo que el trabajador accede a la Jubilación parcial, se concierta un contrato, a Tiempo parcial.

Ej. CRISPIN.

Crispín, esta **próximo a la edad de jubilación** (no puede tener 65 años) y decide jubilarse parcialmente, cobrara parte por su trabajo (salario) y parte por su jubilación (pensión).

Decide que va a reducir su jornada de 8h, al 50% 4h, para que Crispín pueda acogerse a esto , el empresario tiene que proceder a realizar el siguiente cambio:

CRISPIN: CONTRATO INDEFINIDO T.COMPLETO

Contrato a T Parcial relevo indefinido (Crispín) Contrato de relevo (temporal) relevista

REGIMEN JURÍDICO:

Peculiaridades del contrato Jubilado Parcialmente:

–El trabajador habrá de tener derecho a la pensión de jubilación según las normas de S.Social, salvo el requisito de la edad, que será próxima a la jubilación y teniendo 60 años cumplidos, de conformidad con el RD 1131 de 2002 Art. 9.

–La reducción de jornada y en su consecuencia del salario, habrá de ser entre un mínimo de 25% y un máximo del 85%. La reducción inicialmente prevista, puede incrementarse anualmente siempre que no se supere el máximo, y ofreciendo la posibilidad al trabajador relevista de ampliar su jornada, si el relevista dice que NO, hay que contratar a otro relevista por el tiempo aumentado en la reducción de jornada, según Art. 12.6 del ET, y 12.2 del RD.

Se entenderá como contrato a tiempo parcial el celebrado por el trabajador que concierte con su empresa, en las condiciones establecidas en el presente artículo:

- Una reducción de su jornada de trabajo y de su salario de entre un mínimo de un 25 por 100 y un máximo de un 85 por 100 de aquellos (horario y salario).
- Y 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, como máximo, cinco años a la exigida, o cuando, reuniendo igualmente las citadas condiciones
- generales, haya cumplido ya dicha edad.

ELEMENTOS DEL CONTRATO:

Requisitos que se piden en el contrato a T.Parcial.

La forma será por escrito de conformidad con el Art. 12.4 a, y ha de consignarse en modelo oficial donde recogerá:

-Carácter

-Duración contratación: Temporal o Indefinido

-Nº de hora ordinarias de trabajo efectivo contratadas al día, la semana, mes y año su distribución..

y además figurara la jornada que realizaba antes el trabajador y la que realiza ahora.

NOVACION:

La novación realizada de un contrato de tiempo completo a un contrato de relevo tiempo parcial , no supone la perdida de los derechos adquiridos por el trabajador jubilado anticipada, incluida la antigüedad, según Disposición Adicional 1 del R.D.

EXTINCIÓN:

El contrato se extinguirá cuando se produzca voluntariamente la jubilación total del trabajador ya sea por cumplir la edad de jubilación (65 años) o posteriormente.

En este contrato la pensión de Jubilación SI (afirmativo) es compatible con el salario por prestación de servicios.

Si el jubilado es despedido y su despido es improcedente y no se produjese la readmisión, el empresario estará obligado :

-A ofrecer al relevista el aumento de la jornada.

-A contratar a otro relevista por el tiempo de jornada que haya dejado libre el trabajador despedido improcedentemente.

Y cuando el despedido cumpla 65 años, se extinguen estos contratos a no ser que el jubilado parcial quiera continuar prestando servicios que podrá siempre que siga en vigor un contrato de relevo.

Peculiaridades del contrato relevista:

1.-El contrato deber ser por escrito en modelo oficial indicando claramente:

-El nombre

-La edad

-y las circunstancias profesionales del trabajador jubilado parcialmente de conformidad con Disposición Adicional 1ª del RD 1131.

2.-La jornada del relevista puede ser a tiempo completo o ha tiempo parcial, pero en todo caso ha de ser al menos equivalente a la reducción en la jornada del trabajador sustituido (jubilado parcialmente).

3.-El horario del relevista puede completar el horario del trabajador sustituido o puede simultanearse con el según Art 16.2 B del ET.

4.-El puesto de puesto de trabajo del trabajador que desarrolle el relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido u otro similar, entendiéndose por similar, el desempeño de tareas equivalentes al mismo grupo profesional o categoría equivalente del trabajador sustituido.

5.-El contrato de relevo cuando el trabajador no haya alcanzado la jubilación el contrato podrá ser:

-por tiempo **INDEFINIDO**

-por el tiempo **PARCIAL**, es decir, por el tiempo que falte para la edad de jubilación y prorrogarse por acuerdo de las partes por periodos anuales teniendo entonces como máximo el año en el que se produce la jubilación del trabajador relevado , según Art. 12.6 A.

Si el relevado cumple la edad de jubilación y si hubiera contrato de relevo, este podrá tener duración indefinida o prorrogarse automáticamente por periodos anuales.

(ya tiene 65 años y se quiere jubilar parcialmente, y el empresario decide hacer un contrato de relevo pero ya no es necesario, lo puede hacer por tiempo indefinido o temporadas anuales)y se extinguirá cuando el trabajador cumpla 65 años. NO ENTIENDO BIEN PREGUNTAR.

6.- En caso de cese del relevista por cualquier causa durante el contrato de relevo el empresario debe sustituirlo por otro en el plazo de 15 DIAS y ha de ser DESEMPLEADO inscrito en oficina de empleo, según D.Ad. 2ª RD. 1131/2002

7.- En caso de incumplimiento de la obligación de SUSTITUCIÓN, al jubilado despedido improcedentemente o al relevista durante la vigencia del contrato de relevo, el empresario debe abonar a la entidad gestora el dinero que cobra por jubilación desde DESPIDO o CESE, según D.Ad. 2ª 4. RD.1131/2002.

MODALIDADES CONTRACTUALES TEMPORALES O ESTACIONALES

Son modalidades contractuales que están previstas para atender ha actividades empresariales estacionales o temporales, se trata de actividades que se presentan cíclicamente y que suponen incrementos cuantitativos o cualitativos de actividad, tanto de empresas que tengan actividades estacionales o actividades permanentes.

y nos estamos refiriendo a los contratos:

-FIJO DISCONTINUO (incorporación incierta)

-FIJOS PERIODICOS.(incorporación cierta)

CONTRATO A T.PARCIAL FIJO PERIODICO: (ART. 12.3 ET).

Esta es una nueva regulación de contrato que se recogió en la reforma de la contratación efectuada en 1997.

Art. 12.3 Se trata de trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal en la actividad de la empresa, su característica principal es que los trabajos que realicen se repiten en FECHAS CIERTAS, por lo que el contrato se señala que tendrá que ser de duración indefinida y responde al volumen normal.

En el supuesto de que el trabajador no sea llamado en las siguientes temporadas, podrá reclamar, frente al despido.

Cuando se trata de atender un trabajo que excede de lo que es normal en la temporada, cuando no se puede cubrir con esta modalidad, se puede acudir a la contratación eventual, se puede contratar por circunstancias de producción, pero primero llamar a los trabajadores contratados por esta modalidad.

CONTRATO A T.PARCIAL FIJO DISCONTINUO: (ART. 15.8 ET).

A Veces existe incertidumbre sobre la fecha cierta y esto creo problemas.

Se trata de aquellos trabajadores que hay una reiteración cíclica, pero no es una fecha cierta, aunque si muy aproximada con independencia del funcionamiento permanente o discontinuo actividad de la empresa, Ej. Empresa Helados.

Tiene un carácter permanente, diferenciándose así de los contratos eventuales, se diferencia del contrato por obra o servicio en que su actividad es la actividad normal o genérica de la empresa, no es una actividad con sustantividad propia dentro de la empresa.

1.-El contrato debe formalizarse por escrito según Art. 8.2 ET., en un único documento (es que solo se necesita un contrato, no siempre que se incorpora al trabajo necesita uno) en el que debe figurar:

-La indicación sobre duración estimada de actividad (inciertas/ciertas).

-La forma y orden de llamamiento según convenio colectivo aplicable.

-De forma orientativa la jornada laboral estimada y su distribución horaria

todo ello de conformidad con el Art. 15.8 ET.

2.-El contrato se entenderá celebrado por tiempo indefinido, salvo en los supuestos en los que se admita la contratación temporal para trabajos permanentes (ya estudiamos) Ej. Fomento empleo minusválidos.

3.- Finalización de actividades, entre campaña el contrato se interrumpe y los FIJOS -DISCONTINUOS, no tendrán derecho a ser llamados por las empresas en caso de necesitar ocasionalmente mano de obra.

Concluida la campaña los trabajadores cesarán siguiendo el criterio pactado, por este motivo el empresario hará una liquidación de haberes de conformidad con Art. 29.1 E.T. Se trata de liquidaciones de haberes: es decir salarios devengados y pendientes de pago con las garantías del Art. 49.2.

Ha esta liquidación de haberes se le viene llamando finiquito, pero no es un finiquito, porque no tiene carácter extintivo de la relación laboral, sino únicamente hace prueba de que se han liquidado las cantidades

consignadas en el mismo.

4.- Llamada en campaña posterior: los trabajadores deberán ser llamados cada vez que se vayan a llevar a cabo las actividades, en la forma y orden determinado en Convenio Colectivo según Art. 15.8 E.T.

(Antes los trabajadores se decía que serían llamados por orden de antigüedad, y entonces el estatuto recogió que fueran los convenios quien determinaran la forma y orden de incorporación, pero cuando llegan al convenio pone lo mismo porque no se les ocurre otra cosa mejor)

Esto genera una serie de problemas:

-El incumplimiento empresarial, el empresario no llamara al más antiguo y llamara por ejemplo al de menos antigüedad, producirá los siguientes efectos SE INICIARA PLAZO DE CADUCIDAD Y SI TRANSCURREN 20 DIAS YA NO SE PUEDE RECLAMAR, EL TRABAJADOR TIENE QUE ESTAR ATENTO POR SI LLAMAN PRIMERO A OTRO QUE LE TOCABA DETRÁS DE EL.

Si no se reanuda la actividad o se suspende por causas de fuerza mayor, económicas, o tecnológicas, se requiere expediente de regulación de empleo y autorización de la autoridad de conformidad con el Art. 47 de l ET.

NO ES NECESARIO el expediente de regulación, si iniciada la campaña no se llamara a todos los trabajadores, por no ser necesarios sus servicios o por causas productivas.

Previsiones recogidas en CoCo: De conformidad con el Art. 15.8 del ET, los convenios colectivos colectivos podrían por las peculiaridades del sector :

-La utilización de la modalidad del contrato a tiempo parcial fijo periódico.

-Los requisitos y especialidades para la transformación de los contratos temporales en trabajadores fijos discontinuos del Art. 15.8.

NORMAS INDICATIVAS

MEDIDAS DE FOMENTO DE EMPLEO ART 17.3 ET.

Forma indirecta que incide en la libertad de contratación en cuanto a la libertad de contratación, no persiguen la imposición sino que persiguen la incentivación o el fomento de la contratación que pueden condicionar a las empresas para que se inclinen por utilizar unos programas antes que otros y de esta manera se orienta a la contratación de unos colectivos con dificultades especiales de acceso al mercado.

Se orienta sobre todo a fomentar el empleo estable de los trabajadores y desempleados a la conversión de contratos temporales en indefinidos

Desde 1980 hasta 1993 se fomentaba la contratación temporal, ahora ya no se fomenta la contratación temporal, SALVO para los trabajadores minusválidos.

Desde la reforma de 1994 y sobre todo 1997 se ha producido un cambio pasándose a fomentar la contratación indefinida tanto la contratación inicial o por conversión de temporales en indefinidos.

Las medidas que pretenden incentivar la contratación laboral son de dos clases:

- Concesión de subvenciones a empresas que contraten a trabajadores de acuerdo con determinados

requisitos de fondo y forma, estos pueden ser carácter Autonómico o Estatal.

- Bonificaciones a la S.S. de la cuota de la empresa respecto de los trabajadores contratados en determinadas circunstancias, esta solo pueden ser de ámbito Estatal, ya que el estado tiene competencia exclusiva en esta materia, si bien la gestión puede estar encomendada a la CCAA.

EL CONTRATO DE FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA.

FINALIDAD: Es un contrato de carácter indefinido cuya principal característica es que se incentiva mediante el abaratamiento de ciertas indemnizaciones en caso de despido y también pueden solicitar bonificaciones y subvenciones.

NORMATIVA APLICABLE Ley 12/2001 de 9 de Julio : Pretende fomentar la estabilidad laboral a través de la contratación indefinida y facilitar la inserción laboral de colectivos con especiales dificultades de acceso al empleo.

1997 finalidad experimental pero 2001 paso a ser una normalización.

SUJETOS: Solo puede utilizarse para trabajadores desempleados con dificultades de acceso al empleo.

–Jóvenes entre 16 y 30 años

–Mayores de 45 años

–Minusválidos

–Desempleados larga duración (=+ 6 meses)

–Mujeres en ocupaciones con un índice menor de contratadas

–Trabajadores con contrato temporal, incluidos los contratos formativos celebrados con anterioridad a 31/12/2003., en este caso la Ley exige que estén vigentes , sin que quepa celebrarlos tras su extinción, aun sin solución de continuidad.

No pueden ser usados en empresas del grupo ni para quedarse un trabajador Cedido por ETT.

No podrán celebrar el contrato de fomento los empresarios que hubiesen amortizado por causas objetivas declaradas improcedentes o despidos colectivos (salvo si fueron por acuerdo con los representantes de los trabajadores), durante los 6 meses anteriores.

REGIMEN JURIDICO:

Es el mismo que los contratos indefinidos ordinarios y con las siguientes peculiaridades:

- Formalización por escrito, según modelo oficial, si no se hace se entenderá celebrado de forma ordinaria, también en el caso de la conversión se necesita la forma escrita.
- Puede realizarse a tiempo Completo o parcial.
- Indemnización en caso de extinción por causas objetivas de 33 días de salario por año de servicio con un máximo de 24 mensualidades (causas objetivas Art. 52 Et). Y en las empresas de menos de 25 trabajadores serán 25 días.
- En el caso de la conversión no puede estipularse un nuevo periodo de prueba , salvo que no se repitan las condiciones de la anterior modalidad contractual.

INCENTIVOS ECONOMICOS:

Son incentivos económico fiscales y de Seguridad Social.

No hay coincidencia entre los sujetos que pueden celebrar el contrato de fomento de la contratación indefinida de la ley 63/1997 y los requisitos exigidos a los mismos .

Pueden tener bonificaciones los contratos para el fomento del empleo, otros contratos con carácter indefinido y hay otros que son de fomento pero no pueden acogerse a la bonificación (relaciones laborales especiales, parientes, trabajadores vinculados anteriormente a la empresa..)

PROGRAMAS CON OTROS INCENTIVOS:

Incentivos para la contratación indefinida, tanto inicial , tanto por transformación de temporales y otros contratos temporales.

Contratos indefinidos:

1.- Incentivos al mantenimiento en el empleo:

*Retraso de la jubilación a + de 65 años

*Fomentar el mantenimiento del empleo a trabajadores de 60 o + años con bonificaciones en la S.S.

*Se bonifica con coste 0 las cuotas de S.S. de los trabajadores ausentes por descanso de maternidad, adopción, acogimiento, riesgo de embarazo, si se celebra contrato de interinidad durante la suspensión y por el tiempo de esta.

*Reincorporación de la mujer con contrato indefinido o temporal tras la suspensión del mismo por maternidad o excedencia por cuidado de hijo, La bonificación será del 100% durante 12 meses y debe incorporarse antes de los dos años posteriores al parto.

2.-Celebración de contratos indefinidos iniciales:

Bonificación en determinados colectivos desempleados con dificultades de acceso al mercado de trabajo.

–Desempleado de larga duración

–Mujeres desempleadas simplemente o de larga duración

–Mujeres contratadas en cualquier trabajo en el periodo de 24 meses tras la fecha del parto.

–Desempleados mayores de 45 años

–Eventuales agrarios preceptores del subsidio de desempleo o de la renta agraria.

–Desempleados en el programa de ayuda mediante renta de inserción

–Desempleados en exclusión social

–Victimas de violencia domestica (acreditado)

-Desempleado contratado por un autónomo dado de alta desde 1/01/2003 con o sin asalariados y que sea de algún colectivo antes indicado.

-Según el contrato sea tiempo completo o parcial la bonificación será proporcional

-Cuando los contratos anteriores no específicos de mujeres se celebren se aumentara la bonificación en un 10%

-Minusválidos subvención y bonificación aun en contratos temporales, si son de fomento del empleo a tiempo completo o parcial y se incrementara si se trata de trabajadoras.

3.- Contratos indefinidos por transformación de contratos temporales (incluidos formación y practicas) Art 44 de la ley 62/2003).

-Se incentiva la transformación de contratos temporales en indefinidos, en el caso de que el nuevo contrato indefinido sea a tiempo parcial **solo** se conservara la bonificación en los contratos de practicas o de relevo y que mantengan como mínimo la jornada anterior.

-Esto facilita mas la utilización de contratos temporales que indefinidos ya que se contrata temporalmente para luego realizar la transformación.

-Transformación de contratos temporales en indefinidos de la mujer tras la suspensión por parto (antes de 24 meses) y si se transforma antes de 1 año de la reincorporación , 100% bonificación durante 18 meses.

Contratos temporales

1.- Contrato de interinidad. Para sustituir aun trabajador que tenga suspendido su contrato durante el riesgo del embarazo , maternidad, adopción y acogimiento preadptivo o permanente y también para cuidado de hijos y familiares.

2.-Contrato temporal de fomento con minusválidos: Tabiem en practicas y formación a tiempo completo

3.- Contrato de interinidad para minusválidos: Para sustituir a minusválidos por incapacidad temporal , se bonifica la S.S. 100% durante la sustitución.

4.- Contratos con desempleados en exclusión social y victimas de violencia domestica.

Otros incentivos:

1. Contratación de preceptores de subsidios asistenciales de desempleo: mayores de 52 años y preceptores de subsidio agrarios, rentas de inserción o rentas agrarias.

Tanto para contratos indefinidos como temporales, salvo para los de inserción.

En el caso de los temporales al menos de 3 meses, (salvo agrarios).

La empresa cotiza normalmente, pero se salario solo paga la diferencia entre el subsidio y el salario que le correspondería y bonificación en Contingencias comunes.

En los temporales la empresa goza de 50% bonificación de la cotización por contingencias comunes.

2. - Contratación de cuidadores en familias numerosas. Bonificación 45% de S.S. a cargo del empleador.

3.-Establecimiento de autónomo del minusválido , vinculado a un programa de autoempleo y se reduce la cotización mínima de jóvenes (-30) y de mujeres de nueva incorporación (+45).

4.-Se bonifica la prolongación de la actividad con mas de 65 años.

5.- Bonificación por razones extraordinarias. ej. Autónomos en Ceuta y Melilla y empresas que se constituyan para eventos deportivos (copa América).

EL REGIMEN JURÍDICO DE LAS BONIFICACIONES.

El contrato a de realizarse a tiempo completa, parcial o fijo discontinuo, por escrito en modelo oficial del INEM.

Compatible con las demás ayudas siempre que no sobrepasen el 60% del coste salarial anual correspondiente del contrato bonificado.

Si la contratación pudiera acogerse a mas de un supuesto los beneficios no se acumulan sino que solo será posible alegar la contratación respecto de uno de ellos, excepto para mayores de 60 años con el que el limite de la bonificación puede alcanzar el 100%

Se excluyen de las bonificaciones.

*Contratos familiares hasta 2º grado inclusive afinidad y consaguinidad.

*Trabajador que en los 24 meses anteriores hubiese estado contratado indefinido, en la misma empresa o empresa del grupo.

*Los trabajadores que hayan tenido su relación con una empresa de forma indefinida tres meses antes de la contratación.

Requisitos de los empresarios:

Estar al corriente de los pagos de tributarios y de S.S. , en la fecha de concesión como durante la percepción de la mismas. Si un mes no pagas los seguros sociales, ese mes pierdes la bonificación.

No haber cometido infracción grave o muy grave.

Si ha tenido despidos improcedentes o despidos colectivos de contratos bonificados en los 12 meses anteriores.

Quedan fuera los trabajadores o asimilados a la función publica.

La duración de la bonificación la establece el correspondiente programa.

En el caso de los trabajadores minusválidos, llevaran un control por parte del servicio publico de empleo, que comprobara el certificado de minusvalía, que el puesto este adaptado al trabajador y solicitar a la autoridad laboral sobre la viabilidad económica del proyecto empresarial si fuera una empresa nueva.

Es infracción grave: disfrutar de bonificaciones indebidamente. En el pago de cuotas sociales.

Es infracción muy grave: obtener subvenciones o ayudas indebidamente.

CONTRATO PARA FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA

NORMATIVA:

D.Ad. 1ª de la Ley 12/2001 de 9 de julio

REGIMEN JURÍDICO:

Se rigen por carácter general por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y por Convenio colectivo aplicables según lo dispuesto para el contrato de tiempo indefinido.

Se aplica todo el ET, SALVO:

Forma: el contrato ha de realizarse por escrito en modelo oficial

Sujetos: Solo pueden realizarse con trabajadores con trabajadores desempleados con dificultades para el acceso al trabajo:

- Jóvenes entre 16 y 30
- Mayores de 45 años
- Minusválidos.
- Parados + de 6 meses
- Inscritos como demandantes de empleo
- Mujeres desempleadas, con menor índice de empleo (minería, camioneras)
- Temporales incluidos los formativos, celebrados antes de 31.12.2003.

Extinción:

Cuando este contrato se extinga por *CAUSAS OBJETIVAS , TECNOLÓGICAS, ORGANIZATIVAS , O PRODUCTIVAS (ART.51 Y 52 de ET)* y sea improcedente la indemnización será de 33 DIAS de indemnización por año de servicio y parte proporcional en periodos inferiores a un año, y por un máximo de 24 MENSUALIDADES.(condiciones especiales para este tipo de contrato)

(si es justificado y procedente 20 días de salario)

En caso de despido DISCIPLINARIO y es improcedente la indemnización es de 45 DIAS de salario por año de servicio y proporcional por periodos inferiores a un año y con UN MÁXIMO DE 42 MENSUALIDADES. (Se aplica el estatuto).

EXCLUSIÓN:

No podrá concéntralo la empresa que 6 meses anteriores hubiera realizado despidos declarados judicialmente improcedentes o despidos colectivos.

Ahora bien, en ambos supuesto la limitación afectara a aquellos puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente , afectados por la extinción y para el mismo centro o centros de trabajo.

Tampoco la prohibición afectara en el caso de que los despidos hayan sido acordados por los representantes legales de los trabajadores, dentro del periodo de consultas del Art. 51.4.

Tema 8 Página 1 de 29