

UNIDAD DIDÁCTICA 2: TIPOS DE CONTRATOS

1. Esquema de tipos de contratos de trabajo

Ordinario

Indefinidos Fomento de contratación indefinida

bonificados

fijos discontinuos

para la formación

Formativos

prácticas

Tipos de contratos Temporales eventual

relevo

duración obra o servicio

determinada interinidad

sustitución de edad

de jubilación

Tiempo parcial

Puesta a disposición

2. Contratos indefinidos

Contratos indefinidos			
concepto	Carecen de fecha de finalización.		
tipos			
	Forma	Oral o escrita	
		Otras características	Se presumen fijos: –si no han sido dados de alta en S.Social, transcurrido el plazo similar al de prueba –los realizados en fraude de ley –los casos de encadenamiento de contratos (ver abajo)
		forma	Por escrito en modelo oficial

Fomento de contrataci3n												
Indefinida.												
	Trabajadores	a)Trabajadores inscritos en Servicio Público de empleo:										
		<table><tr><td>– Jóvenes</td><td>hasta 30 años de edad</td></tr><tr><td>–mujeres.</td><td>–para profesiones con menor índice de empleo femenino –Contratadas 2 años después parto/adopci3n/acogimiento –se reincorporen a mercado laboral tras inactividad 5 años –desempleadas víctima de violencia de género y trata de seres humanos.</td></tr><tr><td>–Mayores de 45 años</td><td></td></tr><tr><td>–Parados</td><td>–con más de 1 mes de antigüedad –que en 2 últimos años hayan tenido sólo contratos temporales. –que en 2 últimos años se les extinguiese contrato indefinido</td></tr><tr><td>–Discapacitados</td><td></td></tr></table>	– Jóvenes	hasta 30 años de edad	–mujeres.	–para profesiones con menor índice de empleo femenino –Contratadas 2 años después parto/adopci3n/acogimiento –se reincorporen a mercado laboral tras inactividad 5 años –desempleadas víctima de violencia de género y trata de seres humanos.	–Mayores de 45 años		–Parados	–con más de 1 mes de antigüedad –que en 2 últimos años hayan tenido sólo contratos temporales. –que en 2 últimos años se les extinguiese contrato indefinido	–Discapacitados	
		– Jóvenes	hasta 30 años de edad									
		–mujeres.	–para profesiones con menor índice de empleo femenino –Contratadas 2 años después parto/adopci3n/acogimiento –se reincorporen a mercado laboral tras inactividad 5 años –desempleadas víctima de violencia de género y trata de seres humanos.									
		–Mayores de 45 años										
		–Parados	–con más de 1 mes de antigüedad –que en 2 últimos años hayan tenido sólo contratos temporales. –que en 2 últimos años se les extinguiese contrato indefinido									
		–Discapacitados										
		b)Transformaci3n de contratos temporales en indefinidos										
		Temporal : antes de 18 junio de 2010	Fijo: antes 31 diciembre 2010									
		Temporal: después de 18 de junio de 2010 (si duraci3n es <6 meses)	Fijo: antes 31 diciembre 2011									
Incentivos	Indemnizaci3n por despido objetivo improcedente: 33 días de salario por cada año trabajado, max. 24 mensualidades											
Otras caract.	–Mismos derechos y obligaciones que contratos indefinidos ordinarios. –Pueden acogerse a bonificaciones en cuotas de Seguridad Social –No concertarse en empresas que en 6 meses últimos Causas objetivas improcedentes											

		hubieran despedido	
		despido colectivo	
		si afecta al mismo puesto de trabajo.	
		No se aplica si extinciones anteriores a 18 junio 2010 /despido colectivo con acuerdo entre representantes de trabajadores y empresa	
	Contratos indefinidos bonificados	Requisitos comunes a todas las bonificaciones: –contratos indefinidos hasta 31-12-2011 –los contratos han de suponer un incremento de personal fijo –si se extinguen las vacantes, han de cubrirse en los 2 meses siguientes.	
		Colectivos	cuantía-a Duración
		Ver cuadro anexo	
	Fijos discontinuos	Finalidad	Realizar trabajos con carácter fijos discontinuos que no se repiten en fechas ciertas dentro del volumen normal de actividad de la empresa (si se repiten en fechas ciertas: contrato indefinido a tiempo parcial). Ser llamados en el orden y forma que se indique en el Convenio colectivo, si se incumple el trabajador puede reclamar el despido en la jurisdicción competente.
		Forma	Escrito en modelo oficial
		Bonificaciones	Está bonificado si se realiza con alguna de los tipos de trabajadores antes indicados

Encadenamiento de contratos temporales

Los trabajadores que:

–en un periodo de 30 meses hayan estado contratados más de 24 meses (en caso de contrato de obra o servicio se amplía a tres años)

–para el mismo puesto de trabajo con la misma empresa/grupo empresas

–mediante dos o más contratos temporales (directamente o a través de ETT), con la misma o distintos contratos.

Adquirir la condición de Indefinidos

No se aplica a:

–contratos formativos (formación/prácticas)

–contrato de relevo

–contrato de interinidad

–contratos de programas públicos de empleo–formación

–contratos utilizados por empresas de inserción registradas, donde el objeto sea conseguir parte esencial de un itinerario personalizado.

Documento justificativo de la condición de fijo

–facilitarlo el empresario en 10 días

–el trabajador puede solicitar al servicio público de empleo un certificado de los contratos temporales para acreditar la nueva condición.

3.Contratos formativos

	C. para la Formación	C. en Prácticas
Requisitos	–16–21 años sin titulación o certificado profesionalidad para c. prácticas –Hasta 24 años si están haciendo un CFGMedio, –desempleados en escuelas taller y casas de oficios, la edad que establezcan sus normas. –No límite de edad discapitados. –no haber desempeñado en la misma empresa,el puesto para el que se le contrata más de 12 meses.	–Tener alguna de las siguientes titulaciones: –Licenciado o Diplomado univer. –Técnico o Técnico Superior de Formación profesional o equivalentes –certificado profesionalidad (no quienes hayan adquirido el certificado en contrato formación) –No haber transcurrido más de: –5 años desde el título – 7a�os para discapitados
forma	Escrito, en modelo oficial	
Duración	6 meses – 2 años (si se celebra por menos de dos años pueden realizarse prórrogas de 6 meses máximo, sin superar los dos años)	
Jornada	Tiempo completo. 15% máximo, para formación teórica	Tiempo completo o tiempo parcial
Retribución	1� año: SMI, en proporción a las horas trabajadas. 2� año: SMI completo, con independencia a la formación teórica.	–1� año: 60% del salario del convenio para trabajador de misma categoría –2� año: 75%

4.Contratos de duración determinada

Eventual por circunstancias de la producción	
Finalidad	Atender a exigencias del mercado: acumulación de tareas, exceso de pedidos....

Jornada	A tiempo completo o parcial
Forma	Por escrito en general. Oral, si su duraci3n es menor a cuatro semanas
Duraci3n	–m3ximo 6 meses en periodo de 12 meses. Ej: –Convenio Colectivo, puede ampliarlo hasta 12 meses en periodo de 18. Ej:
Indemnizaci3n	Al finalizar el contrato de 8 d3as de salario por a3o trabajado.

Por obra o servicio	
Finalidad	Realizar una obra o servicio determinado dentro de la actividad empresarial.
Jornada	A tiempo completo o parcial.
Forma	Por escrito, especificando la obra o servicio.
Duraci3n	Indeterminada, es decir, terminar3 cuando se acabe la obra o servicio. Duraci3n m3xima: 3 a3os, prorrogables por negociaci3n colectiva hasta 12 meses m3s. Transcurrido este plazo adquieren la condici3n de fijo. Si dura m3s de un a3o, el empresario debe avisar de la terminaci3n con 15 d3as de antelaci3n

C. de Interinidad	
finalidad	–Sustituir a un trabajador con derecho a reserva del puesto de trabajo (ej: _____) –ocupar temporalmente un puesto de trabajo, mientras se realiza el proceso de selecci3n de forma definitiva. (ej: _____)
Jornada	A tiempo completo. S3lo puede ser a tiempo parcial: –si el trabajador sustituido estuviera contratado a tiempo parcial –para completar la reducci3n de jornada por lactancia, guarda legal de un hijo o familiar.
Duraci3n	–Todo el tiempo que dure el derecho a reserva del puesto del trabajador sustituido (ej: _____) –El tiempo que dure el proceso de selecci3n para cubrir definitivamente el puesto. No puede nunca ser superior a 3 meses Ej: _____
Forma	Por escrito, especificando el trabajador que se va a sustituir, o el puesto de trabajo que se va a cubrir definitivamente.

Extinción	Cuando se reincorpore el trabajador sustituido, o termine el proceso de selección. El empresario no tiene que avisar con antelación (preaviso) de la terminación del contrato.
Bonificaciones	Cuando se contrate a un trabajador/a beneficiario/a de prestaciones por desempleo para sustituir a otro en los siguientes casos, el empresario tendrá las siguientes bonificaciones en la cuota empresarial a la Seguridad Social: a) Descanso por maternidad, paternidad, adopción, acogimiento, riesgo en el embarazo: Bonificación: 100% b) Sustituir a trabajador por excedencia por cuidado de familiares. – 1º año: bonificación del 95% – 2º año: bonificación del 60% – 3º año: bonificación del 50% c) Sustituir a trabajadores que están realizando cursos de formación continua: – el trabajador contratado sigue cobrando el 50% de la prestación por desempleo durante todo el contrato de interinidad. El empresario completa el salario y paga a la Seguridad Social d) Sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género si suspenden su contrato o cambian temporalmente de centro de trabajo: – bonificación del 100% de cuotas (por contingencias comunes)

Sustitución por anticipación de la edad de jubilación	
Finalidad	Contratar a trabajadores desempleados para sustituir a trabajadores que anticipen su edad de jubilación de 65 a 64 años.
Forma	Por escrito y constando el nombre del trabajador sustituido La empresa puede realizar al trabajador cualquier tipo de contrato salvo: tiempo parcial y eventual.
Duración:	Máximo 1 año. Al trabajador sustituido debe faltarle como máximo un año para tener los 65
Especialidades	El trabajador que se jubila tiene que presentar una copia del contrato del trabajador que le sustituye, en la Seguridad Social al solicitar la pensión de jubilación.

Contrato de relevo	
Finalidad	Contratar a trabajadores desempleados para sustituir a trabajadores que acceden de forma parcial a la pensión de jubilación; compaginando así el trabajador que se jubila: – pensión parcial de jubilación

	–transformaci3n de su contrato a tiempo parcial.
Forma	Por escrito
Jornada	Completa o a tiempo parcial, que ser3 como m3ximo el n3mero de horas dejadas de trabajar por el trabajador que se jubila.
Otras caracter3sticas	El puesto de trabajo del relevista, ser3 el mismo que el del trabajador que se jubila u otro similar
Duraci3n	Indefinido o duraci3n igual al tiempo que le falte para jubilarse.

Contratos a tiempo parcial	
¿Qu3 son?	Son contratos que se acuerdan durante un <u>n3mero de horas</u> al d3a, semana, mes o a3o, <u>inferior a la jornada</u> de trabajo de un <u>trabajador a tiempo completo comparable</u> de la misma empresa o centro de trabajo
Contratos que pueden hacerse a tiempo parcial	–indefinido –obra o servicio determinado –eventual por circunstancias de la producci3n –relevo –pr3cticas –interinidad, (s3lo en los casos explicados)
Forma	Por escrito, indicando el n3mero de horas y su distribuci3n.
Jornada	Puede realizarse de forma continuada o partida
Horas extras	Prohibidas
Horas complementarias	Son horas que se adicionan a las ordinarias en el contrato. Deben de pactarse por escrito, especificando el n3mero de horas complementarias que puede pedir el empresario. Este pacto puede hacerse al firmar el contrato o con posterioridad. N3 de horas complementarias m3ximo: 15% de horas de trabajo ordinarias contratadas. Los convenios pueden ampliarlo hasta el 60% Se retribuyen como ordinarias El trabajador puede renunciar a ellas durante el contrato, debiendo avisar con 15 d3as de antelaci3n.
Contrato de puesta a disposici3n	
Concepto	Es el suscrito entre la ETT y la empresa usuaria y a cuyo poder de direcci3n va a quedar sometido el trabajador contratado por la ETT. Algunas ETT: Ejemplo de un contrato de puesta a disposici3n:
Casos en los que	–obra o servicio determinado (mientras dure la obra)

se puede realizar	-circunstancias de la producción (max 12 meses) -para cubrir un puesto de trabajo mientras se selecciona al personal (3 meses) -para sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo (mientras dure la causa).
No se puede realizar	- Para sustituir a trabajadores de la empresa usuaria en huelga -para realizar trabajos en actividades de especial peligrosidad -para cubrir puestos de trabajo que en 12 meses anteriores se hayan amortizado por despido (colectivo o por causas objetivas). A partir de 1-4-2011 a)no habrá limitaciones para la celebración de contratos de puesta a disposición (excepto por razones de %general) incluidas las Administraciones Públicas (salvo tareas que se reserven a los funcionarios) b)Pueden contratarse en las siguientes actividades peligrosas: minería, industrias extractivas por sondeos, plataformas marinas, explosivos, alta tensión)
Características	-si tras finalizar el contrato, el trabajador sigue prestando servicios a la empresa usuaria, se entiende vinculado por contrato indefinido -es nula la cláusula que prohíba la contratación por la empresa usuaria tras terminar el contrato de puesta a disposición. Iguales condiciones esenciales de trabajo y empleo que les corresponden por haber sido contratados directamente (remuneración, jornada, horas extraordinarias, descanso trabajo nocturno, vacaciones, festivos).
Relación del trabajador con la empresa usuaria	-la empresa usuaria es quien realiza las funciones de dirección y control de las funciones del puesto de trabajo. -el contrato debe hacerse por escrito siempre -antes de incorporarse hay que informar del puesto de trabajo -informar de las vacantes existentes para acceder a un puesto de trabajo. Basta un anuncio público. -Derecho a transporte, comedor, guardarropa instalaciones deportivas en las mismas condiciones que trabajadores contratados

Medidas de fomento de la contratación de determinados colectivos.

a)Medidas de la reforma laboral del año 2006 (RD 5/2006)

-bonificación de cuotas empresariales a la Seguridad Social (para determinados colectivos)en:

*contratos indefinidos *contratos temporales

***conversión de contratos temporales en fijos *mantenimiento del empleo**

–Reducción de las cotizaciones del empresario a Seguridad Social.

–Se limita el uso abusivo de contratos temporales

–Mejora en las prestaciones de FOGASA

–Modificación del contrato de formación

–Mejora de la protección por desempleo para colectivos específicos.

–Limitación del encadenamiento de contratos temporales

–Reconocimiento de derechos al autónomo

b)Medidas para la igualdad

–luchando contra la discriminación en el acceso al empleo.

c)Discapacitados:

***centros especiales de empleo: son empresas cuyo objetivo es proporcionar a discapacitados un trabajo remunerado según sus capacidades.**

***contratos para trabajadores discapacitados (indefinidos– duración determinada). La empresa que los contrate se beneficia de:**

–subvenciones –subvención para adaptación del puesto de trabajo: 901euro.

–deducciones en Impuesto de Sociedades

–bonificaciones en las cantidades a pagar de Seguridad Social.

CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

En el año 2007 se aprueba la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres (LO 3/2007), que modifica algunos artículos del ET para mejorar la igualdad de oportunidades. Regula cuestiones como:

–adaptación de la jornada (duración y distribución) para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral , según:

–convenio colectivo

–acuerdo con el empresario

–ampliación del permiso retribuido por enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica de un familiar.

Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de

parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

–permiso de lactancia

acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

–reducción de jornada por guarda legal de menor de 8 años.

–disfrute de vacaciones en una fecha diferente al descanso o baja por maternidad o incapacidad temporal derivada de la misma

–suspensión del contrato por maternidad.

–ampliación del permiso por paternidad:

13 días o 15 si es en otra provincia, ampliables a 2 meses por cada hijo o .

–excedencia voluntaria: máximo: 4 meses y máximo 5 años.

–excedencia por cuidado de hijos y familiares:

duración 2 años máximo, tomarse de modo fraccionado

Jornada a tiempo completo comparable

Con el mismo contrato de trabajo

Realizando un trabajo idéntico o similar

Trabajador de la misma empresa o centro de trabajo