

TEMA 9. EL TIEMPO DE LA PRESTACION LABORAL

2. Modalidades de contrato de trabajo

2.1 Hay tres tipos de contrato **indefinido**:

- Ordinarios.
- Fomento de la contratación indefinida.
- Otros contratos indefinidos (50/98 ley 30/12/98: ley de acompañamiento de presupuestos).

INDEFINIDOS ORDINARIOS

Son aquellos que cuando se pacta no tiene un fin concreto, no se sabe se duración, no tiene término final.

Este tipo de contratos no tiene que ser necesariamente por escrito pero el art. 8 ET dice que si no se da por escrito, el empresario tiene un plazo de 2 meses para mandar un informe que contenga los elementos del contrato.

FOMENTO DE CONTRATACION INDEFINIDA

En este tipo de contratación, si se produce un despido por causas objetivas improcedente, la indemnización del empresario es de 33 días /año trabajado, con un límite de 24 meses.

Existen determinados colectivos que se ven favorecidos por este programa público de fomento de la contratación indefinida. Hay 2 tipos:

- Desempleados : Inscritos en el INEM ó en agencias privadas de contratación.

Mayores de 18 y menores de 30 años.

Desempleados de larga duración (más de 1 año).

Mayores de 45 años.

- Personas con contrato temporal en la empresa que se convierta en un contrato indefinido.

Si el empresario contrata a este grupo de personas recibe unos beneficios, unas bonificaciones:

- Mayores de 45 años que lleven al menos 1 año en el INEM. La bonificación será:

60% durante los 2 primeros años y 50% el resto

- Mujeres desempleadas de larga duración que estén subrepresentadas, la bonificación será: 60% con un límite de 24 meses. La ley 50/98 de acompañamiento de presupuestos amplía 12 meses más
- Deducción del 40% de la cuota empresarial por contingencias comunes durante 24 meses.

OTROS CONTRATOS INDEFINIDOS (50/98 LEY 30/12/98)

Hay 2 tipos de grupos de personas que se favorecen de estos contratos. Estas bonificaciones se aplican en aquellos contratos firmados a partir del 01/01/99.

DOS TIPOS:

1.- Desempleados

Las Bonificaciones serán:

a) Menores de 30 años: 1º año 35%

2º año 25%

Si son mujeres: 1º año 40%

2º año 30%

b) De larga duración (más de un año inscritos en el INEM)

1º año 40%

2º año 30%

Si son mujeres : 1º año 45%

2º año 35%

c) Mayores de 45 años: 1º año 45%

2º año 40%

Si son mujeres: 1º año 50%

2º año 45%

d) Mujeres desempleadas de larga duración en trabajos que estén subrepresentados:

1º año 45%

2º año 35%

CONVERSION CONTRATO TEMPORAL

Durante 24 meses, el empresario tendrá una bonificación del 25% cada mes, si convierte un contrato indefinido antes del 01/01/99 y durante el año 1999.

Contrato de Minusválido

Es necesario que el trabajador esté desempleado e inscrito en la oficina de empleo (INEM) (no es necesaria ninguna duración) y que sea minusválido con una minusvalía del 33% . Se tiene que hacer por escrito y el empresario tiene que solicitar los trabajadores al INEM. El empresario tiene que justificar que tiene un puesto adecuado para esa persona.

Los beneficios del empresario si contrata a un minusválido son:

- El empresario recibe una subvención de 650.000 pts por cada contrato de este tipo
- Tiene una bonificación en la cuota total a pagar a la administración que depende de la edad del minusválido: Si es menor de 45 años será del 70% Si es mayor de 45 años será del 90%

Para recibir esta subvención o bonificación, el empresario tiene que mantener al trabajador en su puesto de trabajo como mínimo 3 años.

2.2 Contratos de trabajo **Temporales**

Tienen duración limitada en el tiempo.

• **DE DURACION DETERMINADA**

Se recogen en el artículo 15 ET. Son aquellos contratos que tienen establecido

un límite final para que cesen los efectos del contrato.

TIPOS:

• **Contrato para obra ó servicio determinado**

Tienen por objeto realizar una obra ó servicio concreto dentro de la empresa y cuya consecución aunque está limitada en el tiempo es de duración incierta.

Está regulado en el art. 15 ET y desarrollado en un RD 2720/98 de 18 diciembre.

Tienen que tener autonomía dentro de la empresa.

Se tienen que dar siempre por escrito y puede hacerse a tiempo completo ó parcial.

Siempre tiene que aparecer en este tipo de contrato:

- El carácter del contrato.
- Obra ó servicio a realizar.
- Duración.

Si no se dice la fecha de finalización:

- Si el contrato es inferior a 1 año se puede despedir al trabajador el día de antes aunque siempre estará a lo dispuesto en el convenio colectivo.
- Si es superior a 1 año, para que finalice tiene que haber una denuncia con preaviso de 15 días.

• **Contrato de trabajo eventual**

Son aquellos que se pactan ó acuerdan por determinada acumulación de tareas en

una empresa, por exceso de pedidos o bien por determinadas circunstancias.

Tienen un límite de 6 meses al año, contados a partir del día en que se produzca la causa.

Puede ser a tiempo parcial ó completo y tiene que darse por escrito salvo que sean de menos de 4 semanas.

En este tipo de contratos se debe reflejar:

- Tipo de contrato, es decir, que es eventual ó por circunstancias de la producción.
- Causa.
- Duración.
- Trabajo concreto que se va a realizar.

Si el empresario contrata a un desempleado recibirá una bonificación de las cuotas totales a pagar a la Seguridad Social del 100% (es decir, no pagan).

• Contrato de interinidad

Este contrato se hace:

- Para sustituir a aquellas personas que tienen derecho a volver a su trabajo.
- Mientras que dure la selección para elegir a un trabajador para un puesto de trabajo (como máximo 3 meses).

Tiene que ser por escrito y debe identificarse:

- La identificación del trabajador sustituido.
- La causa de sustitución.
- Determinación del puesto que va a desempeñar.

El contrato se extingue cuando se incorpora el trabajador sustituido siempre que se denuncie con preaviso (esto tiene que estar pactado).

En principio tiene que ser a tiempo completo salvo:

- En caso de que el sustituido estuviera a tiempo parcial.
- Cuando el puesto de trabajo que se está seleccionando vaya a ser a tiempo parcial.
- Cuando se realice para complementar la jornada reducida de los trabajadores que ejercitan el derecho que recoge el art. 37.5 ET.
- Si según la ley ó Convenio Colectivo se acuerda una reducción temporal de la jornada del trabajador sustituido.

Supuestos Especiales

– El que se hace para personas que han pedido excedencia para cuidar al hijo. Si el interino ha estado en el paro durante un año el empresario recibe una bonificación de las cuotas que paga a la Seguridad Social por contingencias comunes, que será: 1º año --- 95% 2º año --- 60% 3º año --- 50%

- Contrato de interinidad en los periodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento. Por maternidad será de 16 semanas Por adopción y acogimiento: Si tiene menos de 9 meses -- 16 semanas Si tiene más de 9 meses y menos de 5 años – 6 semanas

Si el empresario, en estas semanas contrata a alguien, tiene que ser desempleado e inscrito

en el INEM y recibirá una bonificación del 100% en sus cuotas totales a la Seguridad Social.

Este contrato por acogimiento se puede hacer a jornada completa y a tiempo parcial por escrito y desde el 6 de

septiembre de 1998.

• CONTRATOS FORMATIVOS

El fin fundamental es formar al trabajador. Existen 2 tipos:

- En prácticas
- Para la formación (antes llamado de aprendizaje)

Los contratos se regulan por el art. 11 ET y por el RD 488/98 del 27/3/98.

TIPOS:

• CONTRATO DE TRABAJO EN PRACTICAS

Solo se realiza a personas con titulación oficial (superior o universitaria, diplomado ó

técnico ó título extranjero convalidado en España). Se hace para poner en práctica los conocimientos adquiridos en su carrera.

Este contrato se hace durante los 4 años siguientes a la terminación y obtención de la titulación. Existe una excepción y es a los hombres que realicen la mili ó la objeción, en ese periodo se le suma a los 4 años, 9 meses más. El contrato ha de durar como mínimo 6 meses y como máximo 4 años en todos los casos.

Los Convenios Colectivos pueden modificar esta duración pero dentro de los límites de lo mínimo y lo máximo.

El contrato se hace por escrito y es obligatorio que el trabajador presente el título que le permite realizar este contrato. En este contrato debe de aparecer:

- La duración
- El trabajo que se va a desempeñar.
- El puesto que se va a ocupar.

El empresario ha de registrar el contrato en el INEM en 10 días y dar copia básica para los representantes.

El trabajador sólo puede tener 2 años máximos de contrato en prácticas en su curriculum.

Puede prorrogar hasta 2 veces el contrato con mínimo de 6 mese sin superar los 2 años en la misma empresa.

Periodo de Prueba: Salvo que el Convenio Colectivo diga otra cosa, para los trabajadores con titulación media el periodo de prueba es de 1 mes y para trabajadores con titulación superior el periodo de prueba es de 2 meses.

Este contrato interesa al empresario porque pagan menos que a otros trabajadores que realizan las mismas funciones. Si el Convenio Colectivo no dice nada, el primer año de prácticas pagan un mínimo del 60% de lo que gana una persona que ocupa un puesto de trabajo equivalente al que ofrecen. El 2º año es el 75%.

Nunca estas cantidades serán menos del salario mínimo profesional que este año es de 69.270 pts.

De no seguir en la empresa el trabajador está obligado a pedir al empresario un certificado que afirme que ha estado en prácticas.

El contrato acaba cuando pasa el periodo máximo de 2 años siempre que exista denuncia con preaviso.

Si durante las prácticas, pasan al trabajador a indefinido, éste no tiene que volver a realizar nunca un periodo de prueba. Si durante el periodo de prueba pasan al trabajador a indefinido, pueden hacer que el trabajador siga con el periodo de prueba y que lo cumpla aunque ya sea indefinido.

Si durante el contrato se produce una causa de suspensión (por ejemplo un accidente que le impida ir a trabajar) por causa justificada y que tenga que faltar un mes, la duración máxima del contrato sigue siendo 2 años y no se le suma el mes que faltó, salvo pacto en contrario.

También se aplica la denuncia con preaviso para pasar a indefinido, cuando no se dé de alta, sin titulación (igual que los otros contratos).

Este contrato puede ser a jornada completa ó a tiempo parcial.

No existe límite de edad para realizar este contrato.

B) CONTRATO PARA LA FORMACION

Sólo puede ser a jornada completa. Son los únicos de los temporales a jornada completa.

El objeto es que el trabajador adquiera formación para un puesto de trabajo concreto. El límite de edad es de 16 a 21 años y para los trabajadores minusválidos no existe límite de edad.

La plantilla de una empresa no puede estar formada únicamente por este tipo de trabajadores.

El Convenio Colectivo ó la norma reglamentaria del RD dirá qué proporción de aprendices puede haber en la empresa:

- De 0 a 5 trabajadores ---- 1 aprendiz
- De 6 a 10 trabajadores ---- 2 aprendices.
- De 11 a 25 trabajadores ---- 3 aprendices.
- De 26 a 40 trabajadores ---- 4 aprendices.
- De 41 a 51 trabajadores ---- 5 aprendices.
- De 52 a 100 trabajadores ---- 8 aprendices.
- De 100 a 250 trabajadores ---- 10 aprendices ó el 8 %.
- De 251 a 500 trabajadores ---- 20 aprendices ó el 6 %.
- + de 500 trabajadores ---- 30 aprendices ó el 4%.

Esta proporción no se tiene en cuenta si los trabajadores son contratados en centros de taller ó escuelas de oficina.

Otra especialidad de estos contratos para la formación es que se tiene que dedicar un tanto por ciento de la

duración de la jornada a la formación de los trabajadores:

- El 15 % de la jornada tiene que dedicarse a la formación teórica (duración jornada : 40 horas semanales, cómputo anual).

Cuando se acaba el contrato de formación, los aprendices pueden solicitar a la administración un certificado de la formación adquirida.

En los contratos de formación (prácticas y formación), tienen derecho a que el empresario les de un certificado en el que conste la duración y las prácticas.

Este contrato se convierte en indefinido en los mismos casos que los anteriores, es decir por fraude, Seguridad Social, si no se da por escrito, etc.

No se tiene derecho a desempleo ni a prestaciones familiares (están protegidos para todo menos por desempleo porque no se cotiza para ello).

2.2.3 CONTRATO DE FOMENTO DE EMPLEO TEMPORAL (de minusválidos)

Este tipo de contrato se ha prorrogado por la ley del 98. Solo se realizan a personas desempleadas, inscritas en el INEM y que tengan una deficiencia de al menos el 33%. Siempre se tiene que hacer por escrito y tienen una duración mínima de 12 meses y máxima de 3 años, entre medias se pueden hacer 2 prórrogas de 12 meses como mínimo cada uno.

Cuando el contrato se extingue, el empresario tiene la obligación de dar una compensación al trabajador de 12 días de salario por año trabajado.

El empresario recibe una bonificación que será de un 75% en las cuotas que pagan por contingencias comunes a la Seg. Soc., si acaba de abrir la empresa y es el primer trabajador la bonificación será del 100 %.

CONTRATACION TEMPORAL CON ANTICIPACION DE LA EDAD DE JUBILACION A LOS 64 AÑOS

Esto se permite cuando el empresario contrate una persona como mínimo durante 1 año; esta persona tiene que ser desempleada, inscrita en el INEM ó en una agencia de colocación.

Este contrato tiene que ser por escrito y tiene que aparecer el nombre de la persona que se va a jubilar. El contrato se tiene que registrar en el INEM en el plazo de 10 días.

Este contrato tiene como ventaja que se puede convertir a indefinido en los casos de siempre.

- Contrato de trabajo a **Tiempo Parcial**

Pueden ser indefinidos y temporales.

2.3.1 DEFINICION Y MODALIDADES

Definición: Se trabajan menos horas ó no se cubre la jornada completa. Se regulan en el art. 12 ET reformado por el RDL 15/98 del 27 /noviembre.

Es el que concierta con el trabajador para que éste preste sus servicios durante un número de horas al día, a la

semana, al mes ó al año; tiempo que tendrá que ser siempre inferior al 77% de la jornada a tiempo completo establecida en el Convenio Colectivo de aplicación ó en su defecto a la jornada máxima legal de 40 horas.

Se da por escrito, dando copia a los representantes y hay que registrarlo.

Las cotizaciones son en proporción a las horas trabajadas.

Los Convenios Colectivos desde que se aprueba la reforma en Noviembre tratan de facilitar el acceso de los trabajadores a tiempo parcial a una formación, promoción y movilidad profesional.

Las **horas complementarias** se pueden pactar por escrito con el empresario y se adhieren a las ordinarias del contrato y la suma de ambas no puede trabajar a tiempo parcial (77%). Se pagan igual que las horas ordinarias. El trabajador tiene derecho a saber con 7 días de antelación el día y las horas que va a trabajar. 3 meses antes de que acabe el año el trabajador puede renunciar a las horas complementarias.

2.3.3. CONTRATO DE RELEVO Y JUBILACION PARCIAL

Definición del contrato de relevo: Es el que se hace al que ocupa el puesto que deja libre el jubilado parcial.

Definición de Jubilación parcial: Es cuando dejo de trabajar una parte de mi jornada.

Los 2 contratos se tienen que hacer por escrito y registrarse en el INEM.

Contrato de Jubilación Parcial

Se tiene que disminuir su jornada como mínimo un 30 % y como máximo un 77% Tiene que tener derecho a la pensión contributiva de la Seg. Soc.

Le tienen que quedar como máximo 5 años para alcanzar la edad de jubilación (tiene que tener 60 años ó más).

Contrato de Relevo

Tiene que ser desempleado (el relevador).

La duración es hasta que se jubile el jubilado parcial.

El relevador tiene que ocupar un puesto del mismo grupo profesional ó categoría que el jubilado parcial.