

BLOQUE TEMÁTICO SEGUNDO

EL CONTRATO DE TRABAJO

3º) MODALIDADES DE CONTRATACIÓN. AYUDAS Y SUBVENCIONES A LA CONTRATACIÓN.

1. MODALIDADES DE CONTRATACIÓN:

1. INTRODUCCIÓN:

A) Estructuralidad y coyunturalidad

- **El Estatuto de los Trabajadores de 1980.-** Las características de la contratación temporal que aparecían en la redacción originaria del ET podían sintetizarse del siguiente modo:
 - 1) **Principio de estabilidad** en el empleo y **presunción del carácter indefinido** de la contratación laboral;
 - 2) La contratación temporal está **configurada con carácter excepcional** por lo que su utilización debe forzosamente atender a alguna de las causas tasadas. Ello implica que la contratación temporal sea siempre causal (requiere ajuste a alguna de las posibilidades permitidas por el ET).
- **Crisis económica de los 80.-** Durante la década de los 80 aumenta considerablemente el desempleo como consecuencia de la crisis económica. Se denuncia que la causa de la reticencia a contratar es la dificultad en extinguir por causas económicas cuando las necesidades de la empresa cambian. Ante esta situación se propone y prospera la incorporación de un mecanismo de contratación temporal sin causa (coyuntural o en fomento del empleo). Quiebra entonces el carácter estrictamente causal de la contratación temporal en nuestro país.
- **La quiebra de la causalidad.-** El RD 1989/1984 incorporó la posibilidad de contratos temporales coyunturales.
- **El enlace fraudulento.-** El riesgo de la aparición de esta forma de contratación es el posible enlace fraudulento de contrataciones coyunturales en fomento del empleo, en sustitución de contrataciones por tiempo indefinido. Por ello en el RD 1989/1984 se establecieron garantías para evitar este enlace (por ejemplo, que no se pudiera contratar al trabajador que hubiera estado vinculado a la misma empresa durante el año inmediatamente anterior).
- **Consecuencias de la coyunturalidad.-** La incorporación de la figura de la contratación coyuntural en fomento del empleo supuso:
 - 1) Incorporación de la cultura de la temporalidad en la contratación (una costumbre que en la actualidad, pese a las reformas es difícil de eliminar);
 - 2) Gran rotación de la fuerza de trabajo;
 - 3) La temporalidad de la fuerza de trabajo provoca disminución en la fuerza reivindicativa (escasa sindicación, miedo a la reclamación...);
 - 4) Segregación del mercado de trabajo (existe un mercado de trabajo superprotegido – trabajador por tiempo indefinido y a jornada completa – y el mercado de trabajo, cada vez mayor, infraprottegido – los trabajadores temporales, a tiempo parcial o sencillamente sumergidos-);
 - 5) La gran rotación provoca problemas de marginalidad que se transfieren al sistema de Seguridad Social (cada vez es más difícil conseguir las cotizaciones necesarias para acceder a las prestaciones);
 - 6) En el ámbito macroeconómico disminución de la demanda agregada (retracción del consumo y ralentización económica acompañada de la disminución de los créditos concedidos a los trabajadores);

- 7) Problemas de afiliación sindical;
- 8) Problemas de organización de las empresas como consecuencia de un mínimo "espíritu de empresa".
- **Cronología de la reforma de 1994.-** En los documentos previos a la primera reforma del mercado de trabajo (1994) se apunta la necesidad de eliminar la contratación temporal coyuntural. La propuesta coincide con las demandas de flexibilizar el mercado de trabajo (flexibilidad interna y flexibilidad de salida) y terminó patentizándose en las reformas normativas de Diciembre de 1993 y Mayo de 1994. En Diciembre se modificaron las contrataciones formativas y el contrato a tiempo parcial. En 1994 se modificó la redacción de la contratación temporal estructural (art. 15 del ET) y se modificó sustancialmente la posibilidad de contratación coyuntural en fomento del empleo.
 - **La reforma de 1994 y la desaparición de la contratación coyuntural indiscriminada.-** En materia de contratación temporal la reforma operada en esta primera fecha supuso:
 - 1) La desaparición de la contratación coyuntural indiscriminada.
 - 2) Por ley 10/1994 se configura el primer programa de fomento del empleo (para 1994) dirigido a colectivos concretos (minusválidos, mayores de 45 años y beneficiarios de prestaciones contributivas o asistenciales de desempleo, mujeres).
 - 3) La posibilidad de programas anuales de fomento del empleo con destinatarios concretos aparece en la DA tercera del ET (dirigido a desempleados, a empresas de dimensión pequeña o mediana y por medio de leyes de presupuestos).
 - 4) Con ligeras modificaciones los programas de fomento del empleo anuales se prorrogan año a año hasta 1997;

El mecanismo compensa así una mayor flexibilidad de salida introducida para la extinción por causa económica, técnica, organizativa o de producción. Comprobado el efecto perverso que había tenido la flexibilidad de entrada (desde 1984), la reforma de 1993 – 1994 apuesta por la flexibilidad interna (incremento de los poderes empresariales en la organización empresarial) y de salida (mayor facilidad extintiva), intentando corregir las disfunciones que había provocado la temporalidad

- **La reforma de 1994 y la contratación de eventuales.-** Otro elemento importante que ayudó a la descausalización de la contratación temporal estructural fue la modificación del art. 15 ET en el sentido de permitir que la negociación colectiva sectorial estableciera libremente, sin límites, la duración de la contratación eventual por circunstancias de la producción, hasta el punto de que algunos convenios establecieron duraciones máximas de la contratación de eventuales que podían durar hasta tres. Difícilmente puede entenderse que exista una eventualidad que tenga esta duración.
 - **Efecto sustitución.-** Ante la práctica desaparición del contrato coyuntural en fomento del empleo, y dada la costumbre de la precariedad, las contrataciones siguen realizándose por medio de fórmulas temporales, pero en muchas ocasiones a través del uso abusivo de la contratación de obra y de eventuales.

En definitiva, aunque desde la década de los 80 se había producido un incremento progresivo de las contrataciones temporales, a partir de 1993, la casi desaparición de la contratación coyuntural en fomento del empleo provoca el efecto "sustitución": parte del empresario que se había acostumbrado a la contratación temporal, al desaparecer la contratación en fomento del empleo no acude a la contratación por tiempo indefinido sino que pasa a utilizar, a veces abusivamente, la contratación temporal estructural. Así lo demuestre el notable aumento de estas contrataciones a la altura de 1994 (sobre todo de la contratación de eventuales y de obra).

- **La segunda reforma del mercado de trabajo en 1997.-** Fruto del acuerdo interconfederal sobre estabilidad en el empleo de 1997 surgieron el RDL 8/1997 y el RDL 9/1997, posteriormente "legalizados" por medio de la ley 63/1997 y ley 64/1997, de 26 de Diciembre (solamente incorporando algunas precisiones en materia de trabajadores minusválidos).

- ✓ **Así ha quedado la regulación de la contratación temporal en la reforma de 1997:**
 - **El contrato para el fomento de la contratación indefinida.-** El pacto estrella fue el referido al contrato para el fomento de la contratación indefinida (un tipo de contrato por tiempo indefinido que da lugar a una indemnización reducida en el caso de extinción por causa objetiva).
 - **La desaparición del contrato de lanzamiento.-** Se trataba de un tipo de contratación temporal de causalidad difusa, por lo que esta desaparición casa perfectamente con el objetivo de retorno a la causalidad que ha informado las sucesivas reformas. Además, aunque se trata de la modalidad contractual temporal estructural de menor utilización, el número de contratos firmados bajo esta modalidad había comenzado a aumentar vertiginosamente en los últimos años (aunque sin alcanzar las cifras correspondientes al contrato de obra y de eventuales).
 - **La contratación de eventuales.-** Las modificaciones más importantes se han operado en la contratación de eventuales: limitación a la duración máxima que se pueda establecer en convenios colectivos sectoriales (estatales o, en su defecto, de ámbito inferior); clarificación de las posibilidades negociables (determinación de la eventualidad, criterios de proporcionalidad entre el número de contrataciones y el volumen de la plantilla...)
 - **Los contratos formativos.-** La modificación que se ha dado en materia de contratación formativa: EN FORMACIÓN (antes aprendizaje) queda modificada la edad del trabajador (entre 16 y 21 años) (antes entre 16 y 25 años), la duración (entre 6 meses y 2 años (antes entre 6 meses y 3 años); por convenio colectivo sectorial estatal o, en su defecto, de ámbito inferior, cabe una duración superior sin que supere los tres años, o los cuatro años en el caso de minusválidos – incorporación de la ley 63/1997-), clarificación en materia de formación teórica (duración dependiente del puesto de trabajo y del módulo formativo; sanción como contratación en fraude ley para los casos de incumplimiento total de la obligación de formación teórica), retribución (SMI en atención al tiempo trabajado) e incorporación de la prestación de Incapacidad Temporal (la incorporación de esta prestación de Seguridad Social, que no existía para el anterior contrato de aprendizaje, se dio definitivamente por RD 488/1998); EN PRÁCTICAS: determinación del puesto de trabajo objeto de prácticas por convenio sectorial jerarquizado, necesaria correlación entre el puesto y la titulación, ampliación del tiempo entre titulación y contratación en caso de minusválidos (hasta seis años –incorporado por ley 63/1997)
 - **Incentivos a la contratación.-** La reforma de Mayo de 1997 (posteriormente legalizada en Diciembre por ley 64/1997) incorporó también un cuadro de incentivos a la contratación consistente en * el mantenimiento de subvenciones, bonificaciones y contrato coyuntural en fomento del empleo para los minusválidos (o sea, todos los incentivos que tenían hasta el momento); y * limitación de los incentivos a la contratación a las bonificaciones para determinados colectivos. Quede claro que se habla de bonificación cuando la ayuda consiste en reducciones en la correspondiente cuota empresarial a la seguridad social, en tanto en cuanto las subvenciones consistían en cantidades concretas de dinero concedidas al empresario cuando se producía la contratación en cuestión.
- **La nueva contratación a tiempo parcial reforma de 1998.-** A la altura de 1998 habían concurrido una serie de factores que aconsejaban la modificación de la regulación del contrato de trabajo a tiempo parcial:
 - a) De un lado se había aprobado una directiva comunitaria que establecía la equiparación entre trabajadores a tiempo completo y a tiempo parcial así como el carácter estrictamente voluntario de los cambios de trabajo a tiempo completo en parcial o viceversa;
 - b) La tendencia comunitaria, y también española, era favorable a potenciar la contratación a tiempo parcial, utilizado en cifras muy limitadas en nuestro país, como mecanismo para el fomento de la contratación;

- c) Al mismo tiempo, se trataba de flexibilizar la organización del tiempo de trabajo para acomodarlo a las necesidades variables de la empresa (lo cual se ha establecido por medio de las horas complementarias). En este contexto, y previo acuerdo del gobierno con las organizaciones sindicales (la patronal se descolgó, por considerar insuficientes los mecanismos de flexibilidad de organización del tiempo de trabajo, pese a que se le instó a la aprobación del pacto incluso desde instancias comunitarias), se aprobó el RDL 15/1998, de 27 de Noviembre.

En muy acelerada síntesis el nuevo contrato a tiempo parcial:

- 1) No permite horas extraordinarias, sino “complementarias” (cuya determinación numérica debe existir con anterioridad por medio de pacto entre empresario y trabajador, y cuya determinación puntual corresponde al empresario siempre y cuando lo comunique al trabajador con un mínimo de siete días);
 - 2) Se establece la consolidación de las horas complementarias a la jornada ordinaria, respetando ciertos límites temporales y numéricos;
 - 3) El contrato a tiempo parcial es el que implica un tiempo de trabajo inferior al 77% de la jornada ordinaria (y no el que supone genéricamente un tiempo de trabajo inferior al que es ordinario).
- **El nuevo desarrollo reglamentario de la contratación temporal estructural.-** Tras la modificación operada en el art. 15 del ET después de la reforma operada por ley 63/1997 resultaba necesaria la elaboración de un nuevo reglamento, que concluyó con la elaboración del RD 2720/1998, de 18 de Diciembre (BOE de 8 de Enero de 1999). Las modificaciones son mínimas: Tan solo se aclaran algunos aspectos que la regulación anterior no había especificado adecuadamente, se incorporaron los cambios del art. 15 ET (por ejemplo, la duración máxima del contrato de eventuales) y se limita a una sola la posibilidad de prórrogas en la contratación de eventuales.
 - **Comentario de la situación actual hasta el 2001.-**
 - 1) Las reformas operadas en la década de los 90 han tendido a corregir los defectos de la precarización que se produjeron por las reformas introducidas en la década de los 80, aunque han afectado a los aspectos menos problemáticos. Sobre todo la reforma de 1997 ha incidido en los contratos menos utilizados (el de lanzamiento desaparecido y el de formación corregido) sin afectar a los que más están sufriendo el efecto sustitución (el de eventuales y el de obra);
 - 2) Otro elemento importante ha sido la incorporación de mecanismos de negociación articulada para dar regulación al tema de la contratación temporal (en algunos aspectos jerarquizada sectorial, en otros no jerarquizada), aspecto que se viene potenciando en todas las materias de la relación laboral desde 1994. **Por "jerarquizada sectorial"** se entiende la competencia exclusiva de los convenios sectoriales y, en el caso de que existiera concurrencia, la prioridad aplicativa del convenio de ámbito estatal (la concurrencia de convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior se resolvería por medio de la aplicación de las normas generales acerca de la concurrencia de convenios). **Por "no jerarquizada"** (sectorial o no) se entiende la aplicación de las reglas ordinarias sobre concurrencia de convenios, ya sea limitadamente a los convenios sectoriales o a todos ellos. Todavía podría hablarse de la competencia de los convenios de empresa (por ejemplo, en el contrato formativo cuando los convenios de empresa adquieren competencias tan solo cuando se trate de empresa que disponga de plan formativo.
 - 3) Quedan todavía otros aspectos que afectan al tema de la contratación temporal:
 - a) la libertad negociar para el establecimiento de la duración máxima del periodo de prueba: la falta de limitación a la duración máxima del periodo de prueba ha producido un efecto similar al que en su momento tuvo la falta de topes máximos a la duración

- máxima de la contratación de eventuales. En algunos convenios colectivos se han pactado periodos de prueba con duraciones que rondan los tres años;
- b) la desaparición (vía judicial) del despido nulo en fraude de ley, que podía haber sido corregida normativamente. En la actualidad, no existe la figura del despido nulo en fraude de ley, que en momentos anteriores tuvo un origen jurisprudencial y servía para sancionar con la obligada readmisión los despidos fraudulentos realizados por los empresarios y para los que la sanción de improcedencia no era lo suficientemente disuasoria. Recuérdese que la diferencia entre despido nulo e improcedente, desde el punto de vista de sus efectos, es que el despido nulo obliga a la readmisión siempre, mientras que el despido improcedente ofrece la opción al empresario entre readmisión o indemnización. Esta última, al calcularse en proporción al tiempo trabajado, no es lo suficientemente disuasoria cuando se trata de contratos temporales de corta duración, por lo que la sanción de nulidad por fraude de ley (cuando resultaba aplicable) en los casos de constatada actuación fraudulenta resultaba más disuasoria.
 - c) Resulta cuestionable que el contrato indefinido en fomento del empleo sirva para crear empleo estable. A lo mejor, contabilizando lo ahorrado en bonificaciones y la indemnización reducida (solo hay que alegar que el despido es por causa objetiva) compensa pagar lo que toque y contratar a otro trabajador con el mismo mecanismo (con lo cual surgiría el mismo problema de enlace de contratos y rotación que se estaba sufriendo hasta ahora), dado que el colectivo de sujetos susceptible de este mecanismo de contratación es muy amplio.
- **La tercera reforma del mercado de trabajo en el 2001.-** El Gobierno debido que la patronal y los sindicatos no se ponían de acuerdo, y sin darles tiempo para intentar que llegaran a un acuerdo, promulga el Real Decreto Ley 5/2001 del 2 de marzo, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, que realiza una serie de modificaciones en el Estatuto de los trabajadores en materia de contratación.
 - ✓ **Así ha quedado la regulación de la contratación temporal en la reforma del 2001:**
 - **La contratación de eventuales.-** Las modificaciones que se han operado en la contratación de eventuales: limitación en la duración máxima que debe tener los contratos y que se pueda establecer en convenios colectivos sectoriales (estatales o, en su defecto, de ámbito inferior), este límite, que dentro de los 18 meses que es el período máximo dentro del cual se podrá realizar el contrato, será de 12 meses.
En el caso de que el que contrate un trabajador demandante de empleo sea una Administración Pública para realizar una obra o servicio de interés general o social. Los trabajadores que sean parte en estos contratos no podrán repetir su participación hasta transcurrido tres años desde la finalización del anterior contrato de esta naturaleza.
 - **Los contratos formativos.-** La modificación que se ha dado en materia de contratación formativa: EN FORMACIÓN (antes aprendizaje) que tenía como límites de edad del trabajador(entre 16 y 21 años), el límite máximo de edad no será de aplicación cuando se contrate a trabajadores extranjeros durante los dos primeros años de vigencia de su permiso de trabajo, a trabajadores desempleados de más de tres años, desempleados en situación de exclusión social y desempleados que se incorporen a los programas de escuela taller, casas de oficio y talleres de empleo.
 - **Incentivos a la contratación.-** La reforma de Marzo del 2001, incorporó también un cuadro de incentivos a la contratación consistente en * el mantenimiento de subvenciones, bonificaciones y contrato coyuntural en fomento del empleo para los minusválidos (o sea, todos los incentivos que tenían hasta el momento); y * modificación y eliminación de los incentivos a la contratación a las bonificaciones para determinados colectivos. Quede claro que se habla de bonificación cuando la ayuda consiste en reducciones en la correspondiente cuota empresarial a la seguridad social, en tanto en cuanto las subvenciones consistían en cantidades concretas de dinero concedidas al empresario cuando se producía la contratación en cuestión.

- **Reforma de la contratación a tiempo parcial.-** Se reforma el título del art.12 del E.T, por el que desaparece la mención al contrato fijo-discontinuo, ya que para aquellos trabajos discontinuos que se repitan en fechas se equipara a contrato a tiempo parcial en cuanto a su regulación.

En muy acelerada síntesis el nuevo contrato a tiempo parcial:

- 1) Se sigue sin permite horas extraordinarias, sino “complementarias” (cuya determinación numérica debe existir con anterioridad por medio de pacto entre empresario y trabajador, y cuya determinación puntual corresponde al empresario siempre y cuando lo comunique al trabajador con un mínimo de siete días);
- 2) Se elimina la consolidación de las horas complementarias a la jornada ordinaria;
- 3) El contrato a tiempo parcial es el que implica un tiempo de trabajo inferior a la jornada ordinaria (es decir, se vuelve al concepto antiguo de supone genéricamente un tiempo de trabajo inferior al que es ordinario).

2. TIPOS DE CONTRATOS DE TRABAJO:

En este apartado se describen las distintas modalidades de contratación, atendiendo a sus especiales características de duración, requisitos de las partes contratantes, etc., así como medidas de fomento del empleo.

1. Contrato indefinido:

Es aquél que se concierta sin establecer límites de tiempo en la prestación de los servicios.

(a) Formalización:

Su formalización puede ser verbal o escrita, salvo cuando una disposición legal estipule que debe ser por escrito y, en todo caso, los de prácticas, para la formación, a tiempo parcial, fijo-discontinuos, los de relevo, los contratos de trabajo a domicilio, los de obra o servicio, los contratos de inserción, así como los de los trabajadores contratados en España por empresas españolas en el extranjero, todos aquellos de tiempo determinado cuya duración sea superior a 4 semanas y los acogidos al programa público de fomento de la contratación indefinida, minusválidos, etc. En todo caso, cualquiera de las partes podrá exigir que el contrato se formalice por escrito incluso durante el transcurso de la relación laboral.

(b) Adquirirán la condición de trabajadores fijos, cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación:

- ◆ Los trabajadores que no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente se hubiera podido fijar para el período de prueba, salvo que de la propia naturaleza de las actividades o de los servicios contratados se deduzca claramente la duración temporal de los mismos, todo ello sin perjuicio de las demás responsabilidades a que hubiera lugar en derecho.
- ◆ Los trabajadores con contratos temporales celebrados en fraude de ley.

2. Contratos temporales estructurales:

a) Contrato de obra o servicio determinado:

(a) Normativa:

- ◆ RDLG 1/95 art.15
- ◆ RD 2720/98

(b) Objeto:

Es el que se concierne para la realización de una obra o prestación de un servicio, con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta.

Los convenios sectoriales estatales y de ámbito inferior, incluidos los convenios de empresa, podrán identificar aquellos trabajos o tareas que pueden cubrirse con estos tipos de contratos.

(c) Duración:

Por el tiempo exigido para la realización de la obra o servicio. Si el contrato fijara una duración o termino, estos deberán considerarse de carácter orientativo.

Si fuere superior a un año, a la finalización de la obra o servicio, para proceder a la extinción del contrato, se necesita preaviso con 15 días de antelación. Si se incumpliera por parte del empresario, existe obligación de indemnizar por el equivalente a los salarios correspondientes al plazo incumplido.

La extinción injustificada antes de que se cumpla la condición o el termino en un contrato determinado equivale a despido

En el Convenio Colectivo del sector de la construcción existe la **figura del contrato fijo de obra**. Con esta modalidad se permite que el empresario contrate a trabajadores para asignarlos a las obras que determine un plazo de tres años, al termino de los cuales si sigue trabajando se transforma en fijo.

Se transforma en indefinido salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación:

- ◆ Por falta de forma escrita.
- ◆ Por falta de alta en la Seguridad Social si hubiera transcurrido un plazo igual o superior al período de prueba.
- ◆ Si llegado el término no se hubiera producido denuncia de alguna de las partes, y se continuara realizando la prestación laboral. Aunque breves mantenimientos justificados no genera este efecto (STSJ de Aragón 1994) (por ejemplo continuar trabajando 15 días más completar el periodo de liquidación salarial mensual o continuar trabajando hasta que se produzca la adaptación del trabajador sustituido.
- ◆ Asimismo, se presumirán por tiempo indefinido los celebrados en fraude de Ley.
- ◆ Se considera irrelevante por los tribunales a efectos de calificar el despido como improcedente, que un contrato que debiera haberse calificado como de interinidad se califique como de obra. Cosa distinta es que ni siquiera se haga referencia a la modalidad contractual utilizada porque en este caso si que se aplica la presunción de carácter indefinido de la contratación (STS 1992 y 1993)

(d) Jornada:

A tiempo completo o a tiempo parcial.

(e) Formalización del contrato:

Por escrito, y deberá especificar e identificar suficientemente, con precisión y claridad el carácter de la contratación e identificando suficientemente la obra o servicio para el que se contrata.

Cuando los contratos de duración determinada se formalice por escrito, se deberá hacer constar en los mismos, entre otros extremos, la especificación de la modalidad contractual de que se trate, la duración del contrato o la identificación de la circunstancias que determina su duración, así como el trabajo a desarrollar.

El empresario deberá registrar el contrato en el plazo de los 10 días siguientes a su concertación en la correspondiente Oficina de Empleo, donde quedará un ejemplar.

b) Contrato eventual por circunstancias de la producción:

(a) Normativa:

- ◆ RDLG 1/95 art.15
- ◆ RD 2720/98
- ◆ Ley 12/2001

(b) Objeto:

Este contrato tiene como finalidad el atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa.

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

La característica es el incremento en el volumen cuantitativo del trabajo. No requiere que se trate de actividades sustancialmente diferentes de las que son normales en la empresa.

La principal cuestión que plantea la contratación de eventuales es la diferencia con la contratación de fijos discontinuos. Si el trabajador realiza actividades en la empresa de modo cíclico y reiterado estacionalmente su calificación no es la de trabajador eventual sino la de fijo discontinuo, simplemente porque no existe eventualidad, sino un trabajo intrínseco a la actividad normal de la empresa que debe ser cubierto con un trabajador fijo aunque discontinuo.

(c) Duración:

Máxima de seis meses dentro de un período de doce meses.

Por convenio colectivo sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior, podrá modificarse la duración máxima de estos contratos, el período dentro del cual se puedan realizar y la duración máxima del contrato y el período dentro del cual puede celebrarse. En cualquier caso los convenios colectivos no podrán establecer un período de referencia que exceda de dieciocho meses ni una duración máxima del contrato que exceda de las tres cuartas partes del período de referencia legal o convencionalmente establecido ni, como máximo, doce meses.

En caso de que el contrato eventual se concierte por un plazo inferior a la duración máxima establecida, podrá prorrogarse por acuerdo de las partes, **una sola vez**, sin que la duración total supere la duración máxima.

Si fuere superior a un año, a la finalización de la obra o servicio, para proceder a la extinción del contrato, se necesita preaviso con 15 días de antelación. Si se incumpliera por parte del empresario, existe obligación de indemnizar por el equivalente a los salarios correspondientes al plazo incumplido.

La extinción injustificada antes de que se cumpla la condición o el termino en un contrato determinado equivale a despido

Se transforma en indefinido salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación:

- ◆ Por falta de forma escrita.
- ◆ Por falta de alta en la Seguridad Social si hubiera transcurrido un plazo igual o superior al período de prueba.
- ◆ Si llegado el término no se hubiera producido denuncia de alguna de las partes, y se continuara realizando la prestación laboral. Aunque breves mantenimientos justificados no genera este efecto (STSJ de Aragón 1994) (por ejemplo continuar trabajando 15 días más completar el periodo de liquidación salarial mensual o continuar trabajando hasta que se produzca la adaptación del trabajador sustituido.
- ◆ Asimismo, se presumirán por tiempo indefinido los celebrados en fraude de Ley.

- ◆ Se considera irrelevante por los tribunales a efectos de calificar el despido como improcedente, que un contrato que debiera haberse calificado como de interinidad se califique como de obra. Cosa distinta es que ni siquiera se haga referencia a la modalidad contractual utilizada porque en este caso si que se aplica la presunción de carácter indefinido de la contratación (STS 1992 y 1993)

(d) Jornada:

A tiempo completo o a tiempo parcial.

(e) Formalización del contrato:

Por escrito, si su duración es superior a cuatro semanas, o se concierte a tiempo parcial.

Cuando los contratos de duración determinada se formalice por escrito, se deberá hacer constar en los mismos, entre otros extremos, la especificación de la modalidad contractual de que se trate, la duración del contrato o la identificación de la circunstancias que determina su duración, así como el trabajo a desarrollar.

Cuando el contrato haya de formalizarse por escrito el empresario deberá registrar este en la correspondiente Oficina de Empleo en el plazo de los 10 días siguientes a su concertación, donde quedará depositado un ejemplar. Igualmente deberán registrarse, en su caso, las prórrogas que se acuerden.

Solo cabe una prórroga en estos contratos eventuales.

c) Contrato de interinidad:

a) Normativa:

- ◆ RDLG 1/95 art.15 Disposición Adicional 14ª
- ◆ RD 2720/98

b) Objeto:

Este contrato tiene como objetivo sustituir a un trabajador con derecho a reserva de puesto de trabajo, en virtud de norma, convenio colectivo o acuerdo individual, o para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción, para su cobertura definitiva.

Como vemos en el contrato de interinidad admite dos modalidades: **la interinidad por reserva** (cuando se trata de cubrir a un trabajador con derecho a reserva de puesto de trabajo) y **la interinidad por vacante** (cuando se trata de cubrir un puesto de trabajo mientras dure el proceso de selección o promoción).

La interinidad por reserva es admisible solo en aquellos casos en que existe derecho a reserva de puesto de trabajo, sea cual sea el origen de esa reserva (establecida en la Ley, convenio colectivo o incluso en el contrato). No es admisible cuando no hay derecho a reserva de puesto de trabajo (por ejemplo excedencia voluntaria).

No es necesario que se contrate al interino en el momento en que se produce la situación que da lugar a la interinidad, sino que cabe esperar algún tiempo o incluso contratar al interino primeramente bajo otra forma contractual, si es legalmente posible.

En el contrato de interinidad el interino puede realizar las mismas funciones que realizaba el sustituido u otras que le asigne el empresario (produciéndose una rotación interna de puestos de trabajo para que ocupe el puesto de mayor relevancia quien mayor experiencia tenga). En tal caso el contrato de interinidad deberá extinguirse cuando se incorpore el trabajador sustituido aunque lo haga en un puesto que no es el mismo que el desarrollado por el trabajador interino.

c) Duración:

Mientras subsista el derecho del trabajador sustituido a la reserva de puesto de trabajo, o la del tiempo que dure el proceso de selección o promoción para la cobertura definitiva del puesto de

trabajo, sin que en este último supuesto pueda ser superior a tres meses. En los procesos de selección de las Administraciones Públicas, la duración coincidirá con el tiempo previsto para la realización de dichos procesos.

Se extinguirá por la reincorporación del trabajador sustituido, incluso si esta reincorporación es ante del tiempo previsto; por el vencimiento del plazo legal o convencionalmente establecido para la incorporación; por la extinción de la causa que dio lugar a la reserva del puesto de trabajo (trabajador sustituido fallece o deviene inválido o pasa a una situación que no da derecho a reserva del puesto de trabajo); por el transcurso del plazo de tres meses establecido para la selección o promoción o el que resulte de aplicación en los supuestos de contratos celebrados por las Administraciones Públicas.

No hay necesidad de preaviso, salvo pacto en contrario.

Se transforma en indefinido salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación:

- ◆ Por falta de forma escrita.
- ◆ Por falta de alta en la Seguridad Social si hubiera transcurrido un plazo igual o superior al período de prueba.
- ◆ Si una vez producida la causa prevista para la extinción del contrato no se hubiera producido denuncia expresa de alguna de las partes y se continuara realizando la prestación laboral. Aunque breves mantenimientos justificados no genera este efecto (STSJ de Aragón 1994) (por ejemplo continuar trabajando 15 días más completar el periodo de liquidación salarial mensual o continuar trabajando hasta que se produzca la adaptación del trabajador sustituido.
- ◆ Asimismo, se presumirán por tiempo indefinido los celebrados en fraude de Ley.
- ◆ Se considera irrelevante por los tribunales a efectos de calificar el despido como improcedente, que un contrato que debiera haberse calificado como de interinidad se califique como de obra. Cosa distinta es que ni siquiera se haga referencia a la modalidad contractual utilizada porque en este caso si que se aplica la presunción de carácter indefinido de la contratación (STS 1992 y 1993). Ahora si se pone como interinidad la no identificación del trabajador sustituido y/o del puesto en concreto (cosa que es fundamental para la validez del contrato) dará lugar a presuponer el contrato celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba en contra.

d) Jornada:

El contrato de interinidad deberá celebrarse a jornada completa excepto en los dos supuestos siguientes:

- ◆ Cuando el trabajador sustituido estuviera contratado a tiempo parcial o se trate de cubrir temporalmente un puesto de trabajo cuya cobertura definitiva se vaya a realizar a tiempo parcial.
- ◆ Cuando el contrato se realice para complementar la jornada reducida de los trabajadores que ejerciten el derecho reconocido de guarda legal para el cuidado directo de algún menor de 6 años o a un disminuido físico o psíquico, o en aquellos otros supuestos en que, de conformidad con lo establecido legal o convencionalmente, se haya acordado una reducción temporal de la jornada del trabajador sustituido.

e) Formalización del contrato:

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

El empresario deberá registrar el contrato en la Oficina de Empleo correspondiente, en el plazo de los 10 días siguientes a su celebración.

d) Contrato de relevo:

(a) Normativa:

- ◆ RDLG 1/95 art.12 y Disposición Transitoria 4ª
- ◆ RDL 15/98

(b) Objeto:

Es el que se concierta con un trabajador inscrito en la Oficina de Empleo, para sustituir parcialmente a un trabajador de la empresa, que accede a la pensión de jubilación de forma parcial, pues la percibe simultáneamente con la realización de un trabajo a tiempo parcial en la misma empresa.

(c) Requisitos del trabajador:

Desempleados inscritos en la Oficina de Empleo.

(d) Duración:

Por el tiempo que falte al trabajador sustituido para causar derecho a la pensión contributiva de jubilación con el límite máximo de los 65 años (5 años como máximo).

(e) Jornada:

Podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso, la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de la jornada acordada por el trabajador sustituido, que deberá estar comprendida entre un 25 y un 85 por 100. El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.

(f) Puesto de trabajo:

El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido o uno similar, entendiéndose por tal, excepto en el caso del personal directivo, el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría equivalente.

(g) Obligaciones de la empresa:

- ◆ Si durante la vigencia del contrato de relevo se produjera el cese del trabajador contratado, la empresa deberá sustituirlo en el plazo de quince días por otro trabajador.
- ◆ Si el trabajador jubilado parcialmente fuera despedido improcedentemente, la empresa deberá sustituirlo por otro trabajador desempleado o ampliar la duración de la jornada del trabajador con contrato de relevo.
- ◆ En caso de incumplimiento, la empresa deberá abonar a la Entidad Gestora el importe de la prestación de la jubilación parcial devengado desde el momento del cese o del despido improcedente.

(h) Formalización del contrato:

- ◆ Por escrito en modelo oficial.
- ◆ Registro en la Oficina de Empleo del contrato, en el plazo de diez días hábiles siguientes a su concertación, adjuntándose una copia básica del mismo firmada por los representantes legales de los trabajadores si los hubiere.
- ◆ Entrega a los representantes legales de los trabajadores de una copia básica del contrato, en el plazo de diez días.

(i) Jubilación parcial del trabajador sustituido:

Se considera jubilación parcial la iniciada después del cumplimiento de los sesenta años y, como máximo, hasta el cumplimiento de los sesenta y cinco años, simultánea con un contrato de trabajo a tiempo parcial y vinculada a un contrato de relevo concertado con un trabajador en situación de desempleo.

La pensión de jubilación anticipada y parcial del trabajador sustituido, será compatible con la realización del contrato a tiempo parcial y se reconocerá en las condiciones, cuantía y forma siguientes:

- 1) Tendrá derecho a la referida pensión el trabajador por cuenta ajena, con al menos 60 años, que reúna las condiciones generales exigidas para causar pensión contributiva de jubilación con arreglo a las normas reguladoras del régimen de la Seguridad Social de que se trate, con excepción de la edad.
- 2) El trabajador solicitará la pensión de jubilación parcial ante la Entidad Gestora correspondiente, que una vez tramitado el expediente notificará al trabajador la cuantía de la pensión de jubilación parcial que pudiera corresponderle, cuyo reconocimiento quedará condicionado a la presentación de los correspondientes contratos de trabajo a tiempo parcial y de relevo. El derecho a la pensión nacerá en la misma fecha en que entren en vigor los citados contratos.
- 3) El trabajador acogido a la jubilación parcial podrá solicitar la pensión de jubilación ordinaria o anticipada en virtud de cualquiera de las modalidades legalmente previstas, de acuerdo con las normas del Régimen de Seguridad Social de que se trate.
Para la determinación de la base reguladora de la pensión, las bases de cotización correspondientes al período de jubilación parcial se computarán incrementadas hasta el 100 por 100 de la cuantía que hubiera correspondido de haber trabajado durante dicho período a tiempo completo.
Se tomará como período cotizado, a efectos de determinar el porcentaje aplicable a la base reguladora, el período de tiempo que medie entre la jubilación parcial y la jubilación ordinaria o anticipada.
- 4) La cuantía de la pensión parcial será el resultado de aplicar, a la que le correspondería de acuerdo con los años de cotización que acredite el trabajador en el momento del hecho causante, calculada de conformidad con las normas generales del Régimen de la Seguridad Social de que se trate. El porcentaje de reducción de su jornada, y no podrá ser inferior, en ningún caso, a la que resulte de aplicar ese mismo porcentaje al importe de la pensión mínima vigente en cada momento para los jubilados mayores de sesenta y cinco años.
- 5) A efectos de determinar el porcentaje aplicable a la base reguladora de la pensión no se aplicarán coeficientes reductores en función de la edad.
- 6) Si el trabajador, durante la situación de jubilación parcial, falleciera o se le declarara una incapacidad permanente en los grados de absoluta, gran invalidez o total para la profesión que tuviera el trabajador en la empresa en que presta el trabajo a tiempo parcial, para el cálculo de la base reguladora de las prestaciones se tendrán en cuenta las cotizaciones, correspondientes al período de trabajo a tiempo parcial en la empresa donde se redujo su jornada y salario, incrementada hasta el 100 por 100 de la cuantía que hubiera correspondido de haber trabajado durante dicho período a tiempo completo.
- 7) El jubilado parcial tendrá la consideración de pensionista, a efectos de la participación en el pago de las prestaciones farmacéuticas, así como de las prestaciones de servicios sociales.

La pensión de jubilación parcial será compatible:

- 1) Con el trabajo a tiempo parcial en la empresa y, en su caso, con otro trabajo anterior a la situación de jubilación parcial, siempre que no se aumente la duración de su jornada.
- 2) Con las pensiones de viudedad y prestaciones sustitutorias de las retribuciones que correspondieran a dichos trabajos, salvo lo previsto en el apartado siguiente.

La pensión de jubilación parcial será incompatible:

- 1) Con la pensión de gran invalidez y con la pensión de incapacidad permanente absoluta.
- 2) Con la pensión de incapacidad permanente total para el trabajo que se preste, en virtud del contrato que dio lugar a la jubilación parcial.

La jubilación parcial se extinguirá por:

- 1) Fallecimiento del pensionista
- 2) Cumplimiento de la edad real de sesenta y cinco años.
- 3) El transcurso de cinco años de edad desde el hecho causante de la jubilación parcial cuando, por aplicación de bonificaciones o anticipaciones de edad, se haya reconocido aquella antes del cumplimiento por el interesado de la edad real de sesenta años.
- 4) El reconocimiento de la jubilación anticipada en virtud de cualquiera de las modalidades legalmente previstas.
- 5) El reconocimiento de una pensión de incapacidad, declarada incompatible.

e) **Contrato para la formación:**

(a) **Normativa:**

- ◆ RDL 1/95 art. 11.2, Disposición Transitoria 2ª y 3ª
- ◆ RD 488/98
- ◆ Ley 12/2001

(b) **Objeto:**

Tiene por objeto la adquisición de la formación técnica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un nivel de cualificación susceptible de acreditación formal o, en su defecto, el nivel de cualificación de base de cada ocupación en el sistema de clasificación de la empresa.

(c) **Requisitos de los trabajadores:**

- ◆ Ser mayor de 16 años y no haber cumplido los 21. No se aplicará el límite máximo de edad cuando el contrato se concierte con un trabajador minusválido y a trabajadores incluido en alguno de los siguientes colectivos: trabajadores extranjeros durante los dos primeros años de vigencia de su permiso de trabajo, trabajadores desempleados de más de tres años, desempleados en situación de exclusión social y desempleados que se incorporen a los programas de escuela taller, casas de oficio y talleres de empleo.
- ◆ No tener la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas en el oficio o puesto de trabajo correspondiente.
- ◆ No haber desempeñado con anterioridad el puesto de trabajo para el que se contrata, en la misma empresa, por un tiempo superior a 12 meses.
- ◆ No haber agotado la duración máxima establecida para los contratos de aprendizaje o para la formación en una relación laboral anterior, en la misma o distinta empresa.
- ◆ Si el trabajador hubiera tenido una contratación en aprendizaje con anterioridad, inferior a dos años, se le podrá contratar para la formación exclusivamente por el tiempo que reste hasta completar la duración máxima establecida.

(d) **Número máximo de contratos para la formación por empresa:**

Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, en los sectoriales de ámbito inferior así como en los convenios colectivos de las empresas que cuenten con un plan formativo, se podrá establecer, en función del tamaño de la plantilla el número máximo de contratos a realizar, así como los puestos de trabajo objeto de este contrato.

A efectos de lo previsto en el párrafo anterior, se entenderá por plan formativo un conjunto estructurado de acciones formativas coherentes con la actividad empresarial que incluya acciones específicamente dirigidas a trabajadores para la formación y que contemplen, como mínimo, los objetivos y contenidos formativos de dichas acciones, así como los recursos necesarios para su financiación.

Cuando en los convenios colectivos de los apartados anteriores no se determinasen, el número máximo de contratos para la formación que cada empresa pueda realizar en función de su

plantilla, dicho número, en función del número de trabajadores por centro de trabajo, será el fijado en la siguiente escala, ajustándose las fracciones por defecto:

Nº de trabajadores en el centro de trabajo	Nº máximo de contratos para la formación
Hasta 5 trabajadores.....	1
De 6 a 10 trabajadores.....	2
De 11 a 25 trabajadores.....	3
De 26 a 40 trabajadores.....	4
De 41 a 50 trabajadores.....	5
De 51 a 100 trabajadores.....	8
De 101 a 250 trabajadores.....	10 o el 8 por 100 de la plantilla
De 251 a 500 trabajadores.....	20 o el 6 por 100 de la plantilla
Más de 500 trabajadores.....	30 o el 4 por 100 de la plantilla

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

Los trabajadores minusválidos contratados en aprendizaje o para la formación, no se computarán para determinar el número máximo de estos que las empresas pueden contratar en función de sus plantilla.

(e) Duración del contrato:

No podrá ser inferior a seis meses ni superior a dos años, salvo que por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior se establezca atendiendo a las características del oficio o puesto de trabajo a desempeñar otra duración, que en ningún caso podrá ser inferior a seis meses ni superior a tres años, o a cuatro años cuando el contrato se concierte con una persona minusválida, teniendo en cuenta el tipo o grado de minusvalía y las características del proceso formativo a realizar.

Cuando el contrato se hubiera celebrado por una duración inferior a la máxima establecida, las partes podrán acordar hasta dos prórrogas, salvo disposición en contrario en los convenios. En ningún caso la duración de cada prórroga podrá ser inferior a la duración mínima del contrato establecido.

Se presumirán celebrados por tiempo indefinido los contratos para la formación salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal.

- ◆ Cuando no se hubiesen observado las exigencias de formalización escrita,
- ◆ Por falta de alta en la Seguridad Social si hubiera transcurrido un plazo igual o superior al que legalmente se hubiera podido fijar para el período de prueba.
- ◆ Se presumirán indefinidos los contratos para la formación celebrados en fraude de ley.
- ◆ Cuando el empresario incumpla en su totalidad sus obligaciones en materia de formación teórica.
- ◆ La suspensión de los contratos para la formación en virtud de las causas previstas en los arts. 45 (Causas y efectos de la suspensión) y 46 (Excedencias) del Estatuto de los Trabajadores no comportará la ampliación de su duración, salvo prueba en contrario.

(f) Jornada:

La establecida a tiempo completo (sumando al tiempo de trabajo efectivo el dedicado a la formación teórica en la empresa).

(g) Obligaciones del empresario:

- ◆ El empresario estará obligado a proporcionar al trabajador la formación y el trabajo efectivo adecuado y deberá estar relacionado con las tareas propias del nivel ocupacional, oficio o puesto de trabajo objeto del contrato.
- ◆ El empresario deberá impartir o concertar la formación teórica conforme a lo legalmente previsto. Asimismo, deberá conceder al trabajador los permisos necesarios para recibir dicha formación.
- ◆ El empresario deberá igualmente tutelar el desarrollo del proceso formativo, ya sea asumiendo personalmente dicha función cuando desarrolle su actividad profesional en la empresa, ya sea designando como tutor a un trabajador con la cualificación o experiencia profesional adecuada. Cada tutor no podrá tener asignados más de tres trabajadores contratados para la formación salvo que se determine un número distinto en los Convenios Colectivos.

(h) Obligaciones del trabajador:

- ◆ El trabajador contratado para la formación estará obligado a prestar el trabajo efectivo y a recibir la formación.
- ◆ Las faltas de puntualidad o de asistencia del trabajador a las enseñanzas teóricas serán calificadas como faltas al trabajo a los efectos legales oportunos.

(i) Formación teórica:

La formación teórica será de carácter profesional. La formación teórica de los contratos para la formación estará constituida por los contenidos teóricos de los módulos formativos de los certificados de profesionalidad de la ocupación relacionada con el oficio o puesto de trabajo previstos por el contrato.

En defecto de lo anterior, por los contenidos establecidos por el Instituto Nacional de Empleo para las ocupaciones o especialidades formativas relativas al oficio o puesto de trabajo contemplados en el contrato.

El tiempo dedicado a la formación teórica que se impartirá siempre fuera del puesto de trabajo, y dentro de la jornada laboral, se fijará en el contrato en atención a las características del oficio o puesto de trabajo a desempeñar y del número de horas establecido para el módulo formativo adecuado a dicho puesto u oficio, sin que, en ningún caso, pueda ser inferior al 15 por 100 de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, de la jornada máxima legal.

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

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

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

La formación teórica podrá ser presencial o a distancia.

(j) Retribución del trabajador:

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

(k) Financiación de la formación teórica:

Las acciones formativas serán financiadas con cargo al presupuesto de formación continua para trabajadores ocupados del Instituto Nacional de Empleo.

Será financiada únicamente el tiempo de formación teórica del 15 por 100 de la jornada máxima prevista en Convenio Colectivo o, en su defecto, de la jornada máxima legal.

(l) Certificado de la formación:

En el plazo de un mes desde la finalización de las enseñanzas, el empresario deberá emitir un certificado en el que conste la duración de la formación teórica y el nivel de la formación práctica adquirida. Igualmente, el Centro donde se haya realizado la formación teórica deberá emitir certificado en donde conste el contenido formativo asignado y el grado de aprovechamiento, en el plazo de 15 días, desde la finalización de la enseñanza. Dichos certificados deberán entregarse al trabajador y se ajustarán a los modelos establecidos.

(m) Lugar de impartición de la formación teórica:

- ◆ En la empresa, siempre que cuente con aulas o espacios y medios adecuados para este fin.
- ◆ En los centros de formación creados por las empresas, por las organizaciones empresariales o sindicales, o por las organizaciones empresariales y sindicales de forma mancomunada.
- ◆ En centros públicos de formación o centros privados acreditados por las Administraciones laborales o educativas, en el ámbito de sus respectivas competencias.
- ◆ La formación a distancia podrá ser impartida a través de centros de formación a distancia en el caso de que en la localidad donde radique el centro de trabajo no existan los centros de formación presencial o en los mismos no se impartan los cursos de formación adecuados al objeto del contrato.
- ◆ Se entenderá que no existe adecuación de los cursos ofertados por los centros de formación presencial acreditados cuando el horario de clases o los contenidos formativos no se proporcionen en horarios compatibles con la prestación laboral o supongan falta de adaptación a la misma.

(n) Formalización del contrato:

El contrato para la formación se formalizará en el modelo establecido y se presentará para su registro en alguna de las oficinas de empleo de la provincia donde se halle radicado el centro de trabajo donde preste sus servicios el trabajador.

El empresario deberá cumplimentar, en todo caso, los datos relativos al centro de formación y acompañar al contrato de trabajo la “comunicación de acuerdo para formación teórica en contrato para la formación”. Esto no será de aplicación cuando el trabajador acredite, mediante certificación de la Administración Pública competente, que ha realizado un curso de formación profesional ocupacional adecuado al oficio o puesto de trabajo objeto del contrato, en cuyo caso se entiende cumplido el requisito de formación teórica. En este supuesto, el empresario deberá adjuntar al contrato de trabajo una copia de la citada certificación. Asimismo, en el lugar reservado en el contrato para la cumplimentación del nombre o razón social del centro de formación, deberá constar lo siguiente: “Sin necesidad de formación teórica por haber realizado curso FPO”.

Si, en el momento de presentar el contrato de trabajo para su registro en la oficina de empleo, el empresario no ha cumplimentado los datos relativos al centro de formación o no acompaña la comunicación de acuerdo para formación teórica o, en su caso, la copia de la certificación que acredita que el trabajador ha realizado un curso de formación profesional ocupacional, dispondrá de un plazo de diez días para subsanar la citada deficiencia.

El contrato y las prórrogas del mismo, en su caso, se registrarán en la correspondiente Oficina de Empleo, en el plazo de diez días hábiles siguientes a su concertación. El empresario queda obligado a comunicar a la Oficina de Empleo la terminación de los contratos en el plazo de diez días siguientes a la terminación.

El empresario podrá recabar por escrito, antes de celebrar el contrato, certificación del Instituto Nacional de Empleo, en el que conste el tiempo que el trabajador ha estado contratado en aprendizaje y para la formación, con anterioridad a la contratación que se pretende realizar y de no haber agotado el período máximo de formación con un contrato anterior. El INEM emitirá dicha certificación en el plazo de diez días, transcurridos los cuales el empresario quedará exonerado de la responsabilidad que pudiera derivarse por dichos incumplimientos.

El empresario entregará a los representantes legales de los trabajadores una copia básica del contrato en el plazo de diez días. Igualmente se les notificará las prórrogas de dichos contratos, así como la denuncia de los mismos.

(o) Información sobre la oferta formativa:

El empresario podrá solicitar información en la Oficina de Empleo sobre los centros que, dentro de su respectivo ámbito territorial, imparten la formación teórica de los contratos para la formación.

En las Comunidades Autónomas donde estén transferidas las políticas activas de empleo, la información del apartado anterior podrán facilitarse tanto por las Direcciones Provinciales del Instituto Nacional de Empleo como por las Oficinas de Empleo dependientes de las Comunidades Autónomas que tengan transferidas las citadas políticas activas.

(p) Seguridad Social:

La protección social incluirá las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, asistencia sanitaria por enfermedad común o accidente no laboral y maternidad, las prestaciones económicas por incapacidad temporal derivadas de riesgos comunes y maternidad, pensiones de jubilación, incapacidad y muerte y supervivencia. Asimismo el trabajador tendrá derecho a la cobertura del fondo de garantía salarial.

La cotización a la Seguridad Social durante el año 2000, consistirá en una cuota única mensual, distribuida de la siguiente forma:

- ◆ Por contingencias comunes 4.760 pesetas de las que 3.969 pesetas corresponden al empresario y 791 al trabajador.
- ◆ Por contingencias profesionales 546 pesetas, a cargo del empresario de las que 306 pesetas corresponderán a incapacidad temporal y 240 pesetas a incapacidad permanente, muerte y supervivencia.
- ◆ La cuota al Fondo de Garantía Salarial será de 304 pesetas/mes a cargo de la empresa.
- ◆ La cotización a Formación Profesional será de 168 pesetas/mes, de las que 145 pesetas corresponderán al empresario y 23 pesetas al trabajador.
- ◆ Las retribuciones en concepto de horas extraordinarias estarán sujetas a la cotización adicional correspondiente. Los tipos son los establecidos con carácter general.
- ◆ Las empresas que celebren contratos para la formación con trabajadores minusválidos, tendrán derecho a una reducción del 50 por 100 de las cuotas empresariales de Seguridad Social previstas para estos contratos.

f) Contratos en prácticas:

(a) Normativa:

- ◆ RDLG 1/95 art.11
- ◆ RD 488/98

(b) Objeto:

Tiene como finalidad facilitar la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados por los trabajadores con título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos reconocidos oficialmente como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional.

(c) Requisitos de los trabajadores:

- ◆ Tener alguna de las titulaciones siguientes:
 - Licenciado Universitario, Ingeniero, Arquitecto.
 - Diplomado Universitario, Ingeniero técnico, Arquitecto técnico.
 - Técnico o Técnico Superior de Formación Profesional Reglada, de la formación profesional específica, siendo equivalentes a los anteriores los títulos de Técnico Auxiliar (FP1) y Técnico Especialista (FP2).
- ◆ Otras titulaciones oficialmente reconocidas como equivalentes a las anteriores.
- ◆ No haber transcurrido más de cuatro años desde la terminación de los correspondientes estudios o desde la convalidación de los estudios en España, de haber obtenido la titulación en el extranjero o de seis años cuando el contrato se concierte con un trabajador discapacitado. La prestación del servicio militar o prestación social sustitutoria, interrumpe el cómputo de este período.
- ◆ Los contratos en prácticas celebrados con trabajadores minusválidos dan derecho a una reducción del 50 por 100 en la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes.

(d) Requisitos del puesto de trabajo:

El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados. Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, los sectoriales de ámbito inferior, se podrá determinar los puestos de trabajo, grupos, niveles o categorías profesionales objeto de este contrato.

(e) Duración del contrato:

No podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años, dentro de cuyos límites los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, los convenios sectoriales de ámbito inferior, podrán determinar la duración del contrato, atendiendo a las características del sector y de las prácticas a realizar.

Si el contrato fuera celebrado por una duración inferior a la máxima establecida, las partes podrán acordar hasta dos prórrogas, salvo disposición en contrario de los convenios, sin que la duración total del contrato pueda exceder de la citada duración máxima. En ningún caso la duración de cada prórroga podrá ser inferior a la duración mínima del contrato establecido.

Ningún trabajador, podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa, por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación.

Se presumirán celebrados por tiempo indefinido los contratos para la formación salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal.

- ◆ Cuando no se hubiesen observado las exigencias de formalización escrita.
- ◆ En el supuesto de prácticas a tiempo parcial la falta de forma escrita determinará que el contrato se presuma celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter a tiempo parcial de los servicios.
- ◆ Por falta de alta en la Seguridad Social si hubiera transcurrido un plazo igual o superior al que legalmente se hubiera podido fijar para el período de prueba.
- ◆ Se presumirán indefinidos los contratos para la formación celebrados en fraude de ley.
- ◆ Cuando el empresario incumpla en su totalidad sus obligaciones en materia de formación teórica.

- ◆ La suspensión de los contratos para la formación en virtud de las causas previstas en los arts. 45 (Causas y efectos de la suspensión) y 46 (Excedencias) del Estatuto de los Trabajadores no comportará la ampliación de su duración, salvo prueba en contrario.

(f) Período de prueba:

Está en función de la titulación del trabajador y como máximo, salvo lo dispuesto en convenio colectivo, será de:

- ◆ Un mes para titulados de grado medio (Diplomados y Técnicos de Formación Profesional Reglada).
- ◆ Dos meses para titulados de grado superior (Licenciados y Técnicos Superiores de Formación Profesional Reglada).
- ◆ Si al término del contrato el trabajador continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de las prácticas a efectos de antigüedad en la empresa.

(g) Jornada:

A tiempo completo o a tiempo parcial.

(h) Retribución:

Será la fijada en convenio colectivo para los trabajadores en prácticas, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 60 o el 75 por 100 durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

Las citadas cuantías no podrán ser en ningún caso inferiores al salario mínimo interprofesional.

En el caso de los contratos a tiempo parcial el salario mínimo indicado se reducirá en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

(i) Formalización del contrato:

Deberá formalizarse por escrito, haciendo constar expresamente la titulación del trabajador, la duración del contrato y el puesto o puestos de trabajo a desempeñar durante las prácticas.

Registro del contrato, así como de las prórrogas del mismo si las hubiese, en la Oficina de Empleo correspondiente, en el plazo de 10 días hábiles siguientes a su concertación. El empresario, al finalizar el contrato, está obligado a comunicarlo a la Oficina de Empleo, en el plazo de 10 días desde la terminación del mismo.

El empresario podrá recabar por escrito, antes de celebrar el contrato, certificación del INEM, en la que conste el tiempo que el trabajador ha estado contratado en prácticas con anterioridad a la contratación a realizar. El INEM tendrá un plazo de 10 días para emitir el certificado. Transcurrido el mismo sin contestar el empresario quedará exonerado de la responsabilidad que pueda derivarse.

Entrega a los representantes legales de los trabajadores si los hubiera de una copia básica del contrato en el plazo de 10 días.

(j) Certificación de las prácticas:

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

g) Contrato a tiempo parcial:

(a) Normativa:

- ◆ RDLG 1/95 art.12, Disposición Transitoria 2ª
- ◆ RDL 15/98
- ◆ Ley 12/2001

(b) Objeto:

Es aquél en virtud del cual el trabajador se obliga a prestar sus servicios durante un determinado número de horas al día, a la semana, al mes, o al año, inferior a la jornada a tiempo completo establecida en el convenio de aplicación o en su defecto, de la jornada ordinaria máxima legal.

(c) Duración:

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

Sin perjuicio de lo señalado en el párrafo anterior, el contrato a tiempo parcial se entenderá celebrado por tiempo indefinido cuando se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa.

El contrato por tiempo indefinido de fijos-discontinuos se concertará para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos-discontinuos y que no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen de actividad normal de la empresa. A los supuestos de trabajos discontinuos que se repitan en fechas ciertas les será de aplicación la regulación a tiempo parcial celebrado por tiempo indefinido. Los trabajadores fijos-discontinuos serán llamados en el orden y la forma que se determinen en los respectivos convenios colectivos, pudiendo el trabajador, en caso de incumplimiento, reclamar en procedimiento de despido ante la jurisdicción competente, iniciándose el plazo para ello desde el momento que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria.

(d) Está permitida la celebración a tiempo parcial en las siguientes modalidades de contratación de duración determinada:

- ◆ Contratación para la realización de una obra o servicio determinado.
- ◆ Contratación por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos.
- ◆ Contratación para sustitución de trabajadores con reserva del puesto de trabajo.
- ◆ Contratos en prácticas
- ◆ Contrato de relevo

No está permitida la celebración a tiempo parcial en los contratos para la formación.

(e) Jornada:

➤ **Distribución de la 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 ésta se realice de forma partida, sólo será posible efectuar una única interrupción en dicha jornada diaria, salvo que se disponga otra cosa mediante Convenio Colectivo sectorial o, en su defecto, de ámbito inferior.

➤ **Horas extraordinarias:**

Los trabajadores a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

➤ **Horas complementarias:**

Se podrán pactar la realización de horas complementarias entre empresario y trabajador. (Ver “Horas complementarias”).

(f) Formalización del contrato:

Por escrito en el modelo oficial establecido, en el que deberá figurar, el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas, la distribución horaria y su concentración mensual, semanal y diaria, incluida la determinación de los días en los que el trabajador deberá prestar servicios.

La inobservancia de la forma escrita determinará que el contrato se presuma celebrado por jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter a tiempo parcial de los servicios.

Registro del contrato, así como de las prórrogas del mismo si las hubiere, en la Oficina de Empleo correspondiente, en el plazo de diez días hábiles siguientes a su concertación, donde quedará depositado un ejemplar, adjuntando una copia básica del mismo, firmada por los representantes legales si los hubiere.

Entrega a los representantes legales de una copia básica del contrato en el plazo de diez días. Igualmente se les notificará en el mismo plazo, las prórrogas de dichos contratos, así como de las denuncias de los mismos.

(g) Otras características:

- ◆ Los trabajadores contratados a tiempo parcial que no estén percibiendo prestaciones económicas por desempleo, podrán suscribir voluntariamente con la Entidad Gestora competente un "Convenio Especial" de la Seguridad Social.
- ◆ El contrato a tiempo parcial celebrado con el trabajador sustituido con motivo de “un contrato de relevo” con reducción de entre un 25 y un 85 por 100 de la jornada de trabajo y del salario, es compatible con la pensión de jubilación parcial de la Seguridad Social reconocida al trabajador.
- ◆ Los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo.
- ◆ 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.

(h) Horas complementarias:

Se consideran horas complementarias aquellas cuya posibilidad haya sido acordada, entre el trabajador y el empresario, como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, conforme al régimen jurídico legalmente establecido y, en su caso, en los Convenios Colectivos sectoriales o, en su defecto, de ámbito inferior.

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

i. Formalización del pacto de horas complementarias:

El pacto se formalizará necesariamente por escrito, en el modelo oficial establecido, y recogerá el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por el empresario.

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.

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

ii. Número máximo de horas complementaria:

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 objeto.

iii. Distribución y realización de las horas complementarias:

La distribución y forma de realización de las horas complementarias pactadas deberá atenerse a lo establecido al respecto en los Convenios Colectivos de aplicación y en el pacto de horas complementarias.

En ausencia de regulación en Convenio se respetarán las siguientes condiciones:

El trabajador deberá conocer el día y hora de realización de las horas complementarias con un preaviso de siete días.

La realización de horas complementarias habrá de respetar en todo caso los límites en materia de jornada y descansos establecidos.

El pacto de horas complementarias y las condiciones de realización de las mismas estarán sujetos al cumplimiento de los requisitos indicados anteriormente 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.

iv. Retribución de las horas complementarias:

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.

v. Denuncia del pacto de horas complementarias:

El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia del trabajador, mediante un preaviso un preaviso de 15 días, una vez cumplido un año desde su celebración, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- .. La atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el art.37.5 del E.T.: Por haber reducido su jornada por motivo del tener a su cuidado directo de algún menor de seis años o disminuido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe otra actividad retribuida. Así como el cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad accidente o enfermedad no pueda valerse por si mismo y que no desempeñe otra actividad retribuida.
- .. Por necesidades formativas en la forma que reglamentariamente se determine, siempre que se acredite la incompatibilidad horario.
- .. Por incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

(i) Conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa:

Voluntad del trabajador: El cambio 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. El trabajador no podrá ser despedido ni sufrir ningún otro tipo de sanción o efecto perjudicial por el hecho de rechazar esta conversión, sin perjuicio de las medidas que puedan adoptarse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Información a los trabajadores: A fin de posibilitar la movilidad 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 aquéllos puedan formular solicitudes de conversión voluntaria de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa, o para el incremento del tiempo de 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.

Preferencias de acceso: Los trabajadores que hubieran acordado la conversión voluntaria de un contrato de trabajo a tiempo completo en otro a tiempo parcial o viceversa y que, en virtud de las informaciones a las que se refiere el apartado precedente, soliciten el retorno a la situación anterior, tendrán preferencia para el acceso a un puesto de trabajo vacante de dicha naturaleza que exista en la empresa correspondiente a su mismo grupo profesional o categoría equivalente, de acuerdo con los requisitos y procedimientos que se establezcan en los Convenios Colectivos sectoriales o, en su defecto, de ámbito inferior.

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

Los Convenios Colectivos sectoriales y, en su defecto, de ámbito inferior, podrán establecer, en su caso, requisitos y especialidades para la conversión de contratos a tiempo completo en contratos a tiempo parcial, cuando ello esté motivado principalmente por razones familiares o formativas.

Comunicación de las resoluciones: Las solicitudes de conversión de un contrato a tiempo completo a otro a tiempo parcial o de un contrato de tiempo parcial a tiempo completo deberán ser tomadas en consideración, en la medida de lo posible, por el empresario. La denegación de la solicitud deberá ser notificada por el empresario al trabajador por escrito y de manera motivada.

(j) Seguridad Social:

Alta y cotización a la Seguridad Social: Las solicitudes de afiliación de trabajadores a la Seguridad Social y de Alta, iniciales o sucesivas, deberán formularse por los sujetos obligados, con anterioridad a la iniciación de la prestación de servicios del trabajador.

La cotización a la Seguridad Social se efectuará en razón de las retribuciones efectivamente percibidas en función de las horas trabajadas, tanto ordinarias como complementarias en el mes que se considere.

Las horas complementarias cotizarán a la Seguridad Social sobre las mismas bases y tipos que las horas ordinarias.

h) Contrato de trabajo a domicilio:

(a) Normativa:

- ◆ RDLG 1/95 arts. 8.2 y 13

(b) Objeto:

El contrato de trabajo a domicilio es aquél en que la prestación de la actividad laboral se realiza en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste y sin la vigilancia del empresario.

(c) Duración:

Por tiempo indefinido o de duración determinada.

(d) Obligaciones de las empresas:

Entregar a los trabajadores a domicilio un documento de control de la actividad laboral que realicen, en el que debe consignarse el nombre del trabajador, la clase y cantidad de trabajo, 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 las partes.

(e) Trámites para formalizar el contrato:

Por escrito, en el que conste el lugar en que se realice la prestación laboral y registrándolo en la Oficina de Empleo en el plazo de diez días hábiles siguientes a su concertación.

Entrega a los representantes legales de los trabajadores de una copia básica del contrato, en el plazo de diez días.

(f) Retribuciones:

El salario ha de ser como mínimo igual al de un trabajador de categoría profesional equivalente en el sector económico de que se trate.

i) Contrato de trabajo en grupo:

(a) Normativa:

- ◆ RDLG 1/95 art.10

(b) Objeto:

Es el contrato de trabajo celebrado entre el empresario y el jefe de un grupo de trabajadores considerado en su totalidad, no teniendo el empresario frente a cada uno de los miembros del grupo, los derechos y deberes que como tal le competen.

(c) Características del grupo:

- ◆ El grupo de trabajadores es contratado como una totalidad.
- ◆ El Jefe de Grupo ostenta la representación de los trabajadores que lo integran respondiendo de las obligaciones inherentes a dicha representación.

(d) Características del empresario:

El empresario sólo puede ejercer sus derechos y obligaciones con el jefe del Grupo.

(e) Formalización del contrato:

La forma de contrato puede ser verbal o escrita.

Si se formaliza por escrito, se registrará en la Oficina de Empleo, en el plazo de 10 días hábiles siguientes a su concertación.

Si se formaliza de palabra, el empresario deberá comunicar a la Oficina de Empleo la contratación en el plazo de 10 días hábiles siguientes a su concertación.

La duración puede ser por tiempo indefinido o de duración determinada.

3. LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA:

A. Contratos para el fomento de la contratación indefinida:

a) Incentivos a los contratos de interinidad para sustitución de trabajadores excedentes por cuidado de familiares o maternidad:

(a) Normativa:

- ◆ RDLG 1/95 Disposición adicional 14
- ◆ RDL 11/98
- ◆ Ley 12/2001

(b) Cuidado de familiares:

Los contratos de interinidad que se celebren para sustituir al trabajador que este en la situación de excedencia a que se refiere el art.46.3 del E.T. tendrán derecho a una reducción en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes en las cuantías que se especifican a continuación, cuanto dichos contratos se celebren con beneficiarios de prestaciones por desempleo, de nivel contributivo o asistencial, que lleven más de un año como preceptores (D.A. 14 del E.T.):

- i.* 95 por 100 durante el primer año de excedencia del trabajador que se sustituye.
- ii.* 60 por 100 durante el segundo año de excedencia del trabajador que se sustituye.
- iii.* 50 por 100 durante el tercer año de excedencia del trabajador que se sustituye.

Los citados beneficios no serán de aplicación a la contrataciones que afecten al cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive, del empresario o quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad y las que se produzcan con estos últimos.

(c) Por maternidad:

Asimismo darán derecho a una bonificación del 100 por ciento en las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y en las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta:

- i.* Los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadoras que tengan suspendido su contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo y hasta tanto se inicie la correspondiente suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su estado.
- ii.* Los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores(hombre o mujer) que tengan suspendido su contrato de trabajo durante los periodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento preadoptivo o permanente en los términos previstos en el art.48.4 del E.T.

La duración máxima de las bonificaciones previstas en este apartado ii) coincidirá con la del periodo de descanso a que se refiere el art.48.4 del E.T.(Maternidad,...)

En el caso de que el trabajador no agote el período de descanso a que tuviese derecho los beneficios se extinguirán en el momento de su incorporación a la empresa.

- iii.* Los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores autónomos, socios trabajadores o socios de trabajo de las sociedades cooperativas, en los supuestos de riesgo durante el embarazo, periodo de descanso por maternidad, adopción y acogimiento preadoptivo o permanente, en los términos establecidos en los párrafos anteriores.

b) Contrato indefinido de trabajadores mayores de 45 años:

(d) Normativa:

- ◆ Ley 12/2001

(a) Objeto:

Fomentar la contratación indefinida de los trabajadores mayores de 45 años en situación de desempleo. Teniendo en cuenta los siguientes tramos:

- i.* Desempleados mayores de 45 años y hasta 55 años.
- ii.* Desempleados mayores de 55 años y hasta 65 años.

(b) Requisitos de los trabajadores:

Ser trabajador desempleado y tener una edad comprendido en alguno de los tramos mencionados en el apartado anterior e inscrito como demandante de empleo en las Oficinas de Empleo.

(c) Duración:

Por tiempo indefinido.

(d) Formalización:

Contrato escrito en modelo oficial establecido por la Oficina de empleo.

(e) Jornada:

A tiempo completo, o a tiempo parcial.

(f) Incentivos a las empresas

Acogidos a la Ley 12/2001

✓ **Incentivos de Seguridad Social:**

Consiste en una bonificación de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes:

- i.* Contrataciones de desempleados mayores de 45 y hasta 55 años: el 50 por 100 durante el primer año de vigencia y de un 45 por 100 durante el resto de vigencia del contrato.
- ii.* Contrataciones de desempleados mayores de 55 y hasta 65 años el 55 por 100 el primer año de vigencia y de un 50 por 100 durante el resto del contrato.
- iii.* Cuanto las contrataciones previstas en este apartado se realice a tiempo completo con mujeres desempleadas, las bonificaciones de cuotas se incrementarán en 10 puntos.

✓ **Exclusión de los incentivos:**

No se concederán estas ayudas cuando se trate de:

- ◆ Relaciones laborales de carácter especial.
- ◆ Contrataciones que afecten al cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive del empresario o de quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, así como las que se produzcan con estos últimos.
- ◆ Contratación de trabajadores que en los veinticuatro meses anteriores a la fecha de contratación hubiesen prestado sus servicios en la misma empresa o grupo de empresas mediante un contrato por tiempo indefinido.
- ◆ Trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de 3 meses, previos a la formalización del contrato de trabajo indefinido.
- ◆ Las empresas que hayan extinguido o extingan por despido declarado improcedente, contratos bonificados, acogidos al R.D.Ley 9/97, a la Ley 64/97, a la Ley 50/98, a la Ley 55/1999, a la Ley 14/2000 y a la Ley 12/2001, quedarán excluidos por un período de 12 meses, de los

incentivos correspondientes a la Ley 12/2001 del 9 de julio. Esta exclusión afectará a un número de contrataciones igual al de las extinguidas.

✓ **Incompatibilidad de las ayudas:**

Los beneficios establecidos no podrán, en concurrencia con otras ayudas públicas para la misma finalidad, superar el 60 por 100 del coste salarial anual correspondiente al contrato que se bonifica.

(g) Requisitos de las empresas:

Podrán acogerse a estas bonificaciones las empresas que contraten indefinidamente, incluida la contratación de trabajadores fijos discontinuos y de acuerdo con los requisitos y condiciones establecidas, a trabajadores desempleados, inscritos en la oficina de empleo.

Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social.

No haber sido excluidas del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo por la comisión de infracciones no prescritas muy graves.

c) Contrato indefinido de mujeres:

(a) Normativa:

- ◆ Ley 12/2001
- ◆ OM 16-11-98

(b) Objeto:

Facilitar la contratación indefinida de determinado colectivo de mujeres:

- i.* Desempleadas, cuando se contraten para prestar servicios en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino.
- ii.* Desempleadas, entre 16 y 45 años.
- iii.* Desempleadas inscritas durante un período de 12 o más meses en la Oficina de empleo que sean contratadas en los 24 meses siguientes a la fecha del parto.

(c) Requisitos de las trabajadoras:

- .. Ser mujer y que lleve inscrita en la Oficina de Empleo, al menos 6 meses y que sean contratada para prestar servicios en profesiones y ocupaciones con menor índice de empleo femenino establecida en la Orden ministerial de 16 de septiembre de 1998.
- .. Ser mujer y tener una edad comprendida entre 16 y 45 años.
- .. Ser mujer y llevar inscrita 12 o más meses en la Oficina de Empleo y que sean contratadas en los 24 meses siguientes a la fecha del parto.

(d) Duración:

Indefinida.

(e) Formalización:

Contrato escrito en modelo oficial, establecido por el Instituto Nacional de Empleo.

(f) Jornada:

A tiempo completo, o a tiempo parcial.

(g) Incentivos a las empresas:

✓ **Incentivos de Seguridad Social:**

- i.* Desempleadas, cuando se contraten para prestar servicios en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino, establecidas en la Orden de 16-9-1998 o bien sean mayores de 45 años.

Bonificación del 70 por 100 de las cuotas empresariales a la Seguridad Social, por contingencias comunes, durante el primer año de vigencia de contrato y 60 por 100 durante el 2º año de vigencia de contrato. Si no reúne alguno de los requisitos el trabajador la bonificación será de 35 por 100 durante el periodo de veinticuatro meses siguientes al inicio de la vigencia del contrato.

ii. Desempleadas, con edades comprendidas entre 16 y 45 años:

Bonificación del 25 por 100 de las cuotas empresariales a la Seguridad Social, por contingencias comunes, durante el periodo de veinticuatro meses siguientes al inicio de la vigencia del contrato.

iii. Desempleadas inscritas durante un período de 12 meses o más en la oficina de empleo que sean contratadas en los 24 meses siguientes a la fecha del parto:

Bonificación del 100 por 100 de las cuotas empresariales a la Seguridad Social, por contingencias comunes, durante los doce meses siguientes al inicio de la vigencia del contrato.

✓ **Exclusión de los incentivos:**

No se concederán estas ayudas cuando se trate de:

- ◆ Relaciones laborales de carácter especial.
- ◆ Contrataciones que afecten al cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive del empresario o de quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, así como las que se produzcan con estos últimos.
- ◆ Contratación de trabajadores que en los veinticuatro meses anteriores a la fecha de contratación hubiesen prestado sus servicios en la misma empresa o grupo de empresas mediante un contrato por tiempo indefinido.
- ◆ Trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de 3 meses, previos a la formalización del contrato de trabajo indefinido.
- ◆ Las empresas que hayan extinguido o extingan por despido declarado improcedente, contratos bonificados, acogidos al R.D.Ley 9/97, a la Ley 64/97, o a la Ley 50/98, a la Ley 55/1999, a la Ley 14/2000 y a la Ley 12/2001, quedarán excluidos por un período de 12 meses, de los incentivos correspondientes a la Ley 12/2001 de 9 de julio. Esta exclusión afectará a un número de contrataciones igual al de las extinguidas.

✓ **Incompatibilidad de las ayudas:**

Los beneficios establecidos no podrán, en concurrencia con otras ayudas públicas para la misma finalidad, superar el 60 por 100 del coste salarial anual correspondiente al contrato que se bonifica.

(h) Requisitos de las empresas:

Podrán acogerse a estas bonificaciones las empresas que contraten indefinidamente, incluida la contratación de trabajadores fijos discontinuos y de acuerdo con los requisitos y condiciones establecidas, a trabajadores desempleados, inscritos en la oficina de empleo.

Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social.

No haber sido excluidas del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo, por la comisión de infracciones no prescritas muy graves.

d) Contrato indefinido de trabajadores desempleados inscritos ininterrumpidamente en la oficina de empleo durante un período seis o más meses:

(a) Normativa:

- ◆ Acogidos a la Ley 12/2001

(b) Objeto:

Fomentar la contratación indefinida de trabajadores desempleados inscritos ininterrumpidamente en la oficina de empleo durante un período seis o más meses:

(c) Requisitos de los trabajadores:

Ser trabajador desempleado e inscrito en la Oficina de Empleo por un período de al menos, seis meses.

(d) Duración:

Indefinida.

(e) Formalización:

Contrato escrito en modelo oficial, establecido por el Instituto Nacional de Empleo.

(f) Jornada:

A tiempo completo, o a tiempo parcial.

(g) Incentivos:

✓ **Incentivos de Seguridad Social:**

Bonificación del 20 por 100 de las cuotas empresariales a la Seguridad Social, por contingencias comunes, durante el período de los 24 meses siguientes al inicio de la vigencia del contrato.

Cuanto las contrataciones previstas en este apartado se realice a tiempo completo con mujeres desempleadas, las bonificaciones de cuotas se incrementarán en 10 puntos.

✓ **Exclusión de los incentivos:**

No se concederán estas ayudas cuando se trate de:

- ◆ Relaciones laborales de carácter especial.
- ◆ Contrataciones que afecten al cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive del empresario o de quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, así como las que se produzcan con estos últimos.
- ◆ Contratación de trabajadores que en los veinticuatro meses anteriores a la fecha de contratación hubiesen prestado sus servicios en la misma empresa o grupo de empresas mediante un contrato por tiempo indefinido.
- ◆ Trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de 3 meses, previos a la formalización del contrato de trabajo indefinido.
- ◆ Las empresas que hayan extinguido o extingan por despido declarado improcedente, contratos bonificados, acogidos al R.D.Ley 9/97, a la Ley 64/97, o a la Ley 50/98, a la Ley 55/1999, a la Ley 14/2000 y a la Ley 12/2001, quedarán excluidos por un período de 12 meses, de los incentivos correspondientes a la Ley 12/2001 del 9 de julio. Esta exclusión afectará a un número de contrataciones igual al de las extinguidas.

✓ **Incompatibilidad de las ayudas:**

Los beneficios establecidos no podrán, en concurrencia con otras ayudas públicas para la misma finalidad, superar el 60 por 100 del coste salarial anual correspondiente al contrato que se bonifica.

(h) Requisitos de las empresas:

Podrán acogerse a estas bonificaciones las empresas que contraten indefinidamente, incluida la contratación de trabajadores fijos discontinuos y de acuerdo con los requisitos y condiciones establecidas, a trabajadores desempleados, inscritos en la oficina de empleo.

Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social.

No haber sido excluidas del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo por la comisión de infracciones no prescritas muy graves.

e) Contrato indefinido de trabajadores desempleados preceptores de subsidio o admitidos en programas que contempla la ayuda específica denominada renta activa de inserción:

(i) Normativa:

- ◆ Acogidos a la Ley 12/2001

(j) Objeto:

Fomentar la contratación indefinida de trabajadores desempleados inscritos en la oficina de empleo preceptores de subsidio o admitidos en programas que contempla la ayuda específica denominada renta activa de inserción.

(k) Requisitos de los trabajadores:

Estar inmenso en alguno de los supuestos siguientes:

- .. Ser desempleado preceptor de prestaciones o subsidios por desempleo, y que le reste un año o más de percepción en el momento de la contratación.
- .. Ser desempleado preceptor del subsidio por desempleo a favor de los trabajadores incluidos en el Régimen especial agrario de la Seguridad Social.
- .. Ser desempleado admitido en el programa que contempla la ayuda específica denominada renta activa de inserción.

(l) Duración:

Indefinida.

(m) Formalización:

Contrato escrito en modelo oficial, establecido por el Instituto Nacional de Empleo.

(n) Jornada:

A tiempo completo, o a tiempo parcial.

(o) Incentivos:

✓ **Incentivos de Seguridad Social:**

i. Contratación de preceptores de prestaciones o subsidios por desempleo, a los que les reste un año o más de percepción en el momento de la contratación:

Bonificación del 50 por 100 de las cuotas empresariales a la Seguridad Social, por contingencias comunes, durante el primer año de vigencia de contrato y 45 por 100 durante el 2º año de vigencia de contrato.

Cuanto las contrataciones previstas en este apartado se realice a tiempo completo con mujeres desempleadas, las bonificaciones de cuotas se incrementarán en 10 puntos.

ii. Contratación de desempleados preceptores del subsidio por desempleo a favor de trabajadores incluidos en el Régimen especial agrario de la Seguridad Social:

Bonificación del 90 por 100 de las cuotas empresariales a la Seguridad Social, por contingencias comunes, durante el primer año de vigencia de contrato y 85 por 100 durante el 2º año de vigencia de contrato.

iii. Contratación de desempleados admitidos en el programa que contempla la ayuda específica denominada renta activa de inserción:

Bonificación del 65 por 100 de las cuotas empresariales a la Seguridad Social, por contingencias comunes, durante el período de los 24 meses siguientes al inicio de la vigencia del contrato.

Cuanto las contrataciones previstas en este apartado se realice a tiempo completo con mujeres desempleadas, las bonificaciones de cuotas se incrementarán en 10 puntos.

✓ Exclusión de los incentivos:

No se concederán estas ayudas cuando se trate de:

- ◆ Relaciones laborales de carácter especial.
- ◆ Contrataciones que afecten al cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive del empresario o de quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, así como las que se produzcan con estos últimos.
- ◆ Contratación de trabajadores que en los veinticuatro meses anteriores a la fecha de contratación hubiesen prestado sus servicios en la misma empresa o grupo de empresas mediante un contrato por tiempo indefinido.
- ◆ Trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de 3 meses, previos a la formalización del contrato de trabajo indefinido.
- ◆ Las empresas que hayan extinguido o extingan por despido declarado improcedente, contratos bonificados, acogidos al R.D.Ley 9/97, a la Ley 64/97, a la Ley 50/98, a la Ley 55/1999, a la Ley 14/2000 y a la Ley 12/2001, quedarán excluidos por un período de 12 meses, de los incentivos correspondientes a la Ley 12/2001 del 9 de julio. Esta exclusión afectará a un número de contrataciones igual al de las extinguidas.

✓ Incompatibilidad de las ayudas:

Los beneficios establecidos no podrán, en concurrencia con otras ayudas públicas para la misma finalidad, superar el 60 por 100 del coste salarial anual correspondiente al contrato que se bonifica.

(p) Requisitos de las empresas:

Podrán acogerse a estas bonificaciones las empresas que contraten indefinidamente, incluida la contratación de trabajadores fijos discontinuos y de acuerdo con los requisitos y condiciones establecidas, a trabajadores desempleados, inscritos en la oficina de empleo.

Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social.

No haber sido excluidas del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo por la comisión de infracciones no prescritas muy graves.

f) Contratación en sustitución por anticipación de la edad de jubilación:

(a) Normativa:

- ◆ RD 1194/85

(b) Objeto:

La edad mínima de sesenta y cinco años, que se exige con carácter general en el sistema de la Seguridad Social para causar derecho a la pensión de jubilación, se rebaja a los sesenta y cuatro años para los trabajadores por cuenta ajena cuyas empresas los sustituyan, simultáneamente a su cese por jubilación, por otros trabajadores, en las condiciones previstas.

En los supuestos que esté prevista la aplicación de coeficientes reductores a la edad mínima de 65 años, por la realización de determinados trabajos, dichos coeficientes se aplicarán a la edad de 64 años.

(c) Requisitos de los trabajadores:

- ◆ Al trabajador que se jubila le debe faltar como máximo un año para alcanzar la edad ordinaria de jubilación.
- ◆ El trabajador que le sustituya debe figurar inscrito como desempleado en la Oficina de Empleo.

(d) Obligaciones de las empresas:

- ◆ La empresa procederá a la celebración de un contrato por cualquiera de las modalidades vigentes de contratación, excepto la contratación a tiempo parcial y la modalidad de «Contrato eventual por circunstancias de la producción».
- ◆ Si durante la vigencia de la contratación de un trabajador en sustitución se produjera el cese del trabajador el empresario deberá sustituirlo, en el plazo máximo de quince días, por otro trabajador desempleado y por el tiempo que reste para alcanzar la duración mínima del contrato, salvo en el supuesto de fuerza mayor. La falta de sustitución del trabajador cesado, supone a la empresa abonar al INSS la prestación devengada, por el trabajador sustituido, desde el momento del cese del trabajador contratado.
- ◆ Comunicar a los representantes legales de los trabajadores estas contrataciones en un plazo no superior a diez días.

(e) Duración:

Como mínimo un año.

(f) Tramitación:

Contrato por escrito (cualquier modalidad vigente excepto contratación a tiempo parcial y contrato eventual por circunstancias de la producción), indicando el nombre del trabajador que se sustituye.

Pueden solicitar la jubilación a partir de la edad de 64 años los trabajadores que pertenezcan a una empresa que esté obligada a sustituirlos por otros trabajadores, por así establecerlo un convenio colectivo o en virtud de acuerdo con los propios trabajadores afectados.

La solicitud podrá presentarse con una antelación de seis meses a la fecha en que el trabajador tenga previsto su cese en el trabajo, debiendo acompañar a la misma certificación de la empresa acreditativa del compromiso de sustitución.

Entrega al trabajador que se jubile de una copia del contrato para que lo presente en la Entidad Gestora que le corresponda para el reconocimiento del derecho a la pensión de jubilación. En todo caso, el nacimiento del derecho a la pensión de jubilación requerirá el cese efectivo en el trabajo y la simultánea contratación del nuevo trabajador.

Entrega a los representantes legales de los trabajadores de una copia básica del contrato en el plazo de diez días. Igualmente se les notificará en el mismo plazo las prórrogas de dichos contratos, así como las denuncias de los mismos.

Registro en la Oficina de Empleo del contrato, en el plazo de diez días hábiles siguientes a su concertación, adjuntándose una copia básica del mismo firmada por los representantes legales de los trabajadores si los hubiere.

B. Incentivos para el fomento de la contratación indefinida:

a) Transformación en indefinidos de contratos temporales, de duración determinada, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación:

(a) Normativa:

- ◆ Ley 12/2001

(b) Transformaciones acogidas a la Ley 12/2001 de 9 de junio, Bonificación de la cuota empresarial:

La transformación en indefinidos, incluidos las que se acuerden a la modalidad de fijo discontinuo, de los contratos de duración determinada o temporales celebrados a tiempo completo o parcial con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 12/2001 de 9 de julio, así como formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación a tiempo completo o parcial, cualquiera que sea la fecha de su celebración, darán lugar a una bonificación del 25 por 100 durante el período de los veinticuatro meses siguientes al inicio de la vigencia del nuevo contrato.

La misma bonificación dará lugar cuando se transformen los contratos de prácticas y de relevo celebrados inicialmente a tiempo parcial, en indefinidos a tiempo parcial. En este supuesto la jornada del nuevo contrato indefinido será como mínimo igual a la del contrato de prácticas o de relevo que se transforman.

i. Requisitos que deben cumplir las empresas que quieran acogerse a los incentivos:

- ◆ Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social.
- ◆ No haber sido excluidos del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo por la comisión de infracciones no prescritas graves muy graves.

ii. Están excluidos de los Incentivos:

- ◆ Las relaciones laborales de carácter especial.
- ◆ Las contrataciones que afecten al cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes, por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive, del empresario o de quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, así como las que se produzcan con estos últimos.
- ◆ Las contrataciones realizadas con trabajadores que, en los veinticuatro meses anteriores a la fecha de la contratación, hubiesen prestado servicios en la misma empresa o grupo de empresas mediante un contrato por tiempo indefinido.
- ◆ Trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato, en otra empresa distinta a la que efectuó el contrato.

iii. Incompatibilidad de las ayudas:

Los incentivos indicados anteriormente a la contratación inicial o a la transformación de un contrato en indefinido no podrán, en concurrencia con otras ayudas, superar el 60 por 100 del coste salarial anual al contrato que se bonifica.

b) Contrato para minusválidos:

(a) Normativa:

- ◆ Ley 13/82
- ◆ RD 1451/83
- ◆ Art.44 de la Ley 42/94
- ◆ Ley 10/94 Disposiciones Adicionales 5ª y 6ª
- ◆ RDLG 1/95 Disposición Adicional 2ª y Disposición Derogatoria Única J (que derogaba las anteriores normativas -excepto el art.44 de la Ley 42/94-, que se insertan aquí para conocimiento desde cuando estas políticas de empleo para minusválidos).
- ◆ Ley 13/96
- ◆ Ley 12/2001.

(b) Objeto:

Su finalidad es facilitar la integración laboral de los minusválidos.

(c) Obligación de las empresas:

Las empresas públicas y privadas que empleen a un número de 50 o más trabajadores vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos, el 2 por 100 sean trabajadores minusválidos.

El cómputo mencionado anteriormente se realizará sobre la plantilla total de la empresa correspondiente, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquélla y cualquiera que sea la forma de contratación laboral que vincule a los trabajadores de la empresa.

(d) Contrato indefinido para trabajadores minusválidos:

Este tipo de contratación se incentiva en mayor grado para diferenciarla de la contratación de trabajadores que no tienen disminuida su capacidad funcional.

i. Requisitos de los trabajadores:

- ◆ Trabajadores declarados minusválidos.
- ◆ Estar inscritos en la Oficina de Empleo.

ii. Requisitos de las empresas:

- ✓ Cualquier empresa.
- ✓ Cooperativas de trabajo asociado.
- ◆ Las empresas beneficiarias están obligadas a mantener la estabilidad en el empleo de estos trabajadores por un tiempo mínimo de 3 años, no pudiendo despedir sin causa justificada a estos trabajadores.
- ◆ En caso de despido procedente deberán sustituirlos por otros trabajadores minusválidos, beneficiándose en este caso solamente de la bonificación de las cuotas de la Seguridad Social por los sustitutos.

El incumplimiento de las obligaciones anteriores supondrá la devolución de las ayudas recibidas. El cese voluntario del trabajador no tiene la consideración de incumplimiento.

En empresas de nueva creación el número de minusválidos contratados no podrá superar el 51 por 100 del total de los trabajadores de la plantilla, excepto en el caso de que el trabajador minusválido sea el único componente de la misma.

iii. Duración:

Indefinida.

iv. Jornada:

A tiempo completo o a tiempo parcial.

v. Trámites para formalizar el contrato:

- ◆ Oferta en la Oficina de Empleo (con proyecto y memoria de la empresa, en las de nueva creación, indicando características de los puestos de trabajo y porcentaje de minusválidos).
- ◆ Contrato escrito en modelo oficial.
- ◆ Entrega a los representantes legales de los trabajadores de una copia básica del contrato en el plazo de diez días.
- ◆ Registro en la Oficina de Empleo del contrato en el plazo de diez días hábiles siguientes a su concertación, adjuntándose una copia básica del mismo firmada por los representantes legales de los trabajadores si los hubiere.
- ◆ Fotocopia del alta en la Seguridad Social.
- ◆ Certificado de Minusvalía.

vi. Incentivos:

Subvención de 650.000 ptas. por cada contrato celebrado a tiempo completo. Cuando el contrato se concierte a tiempo parcial dicho importe se reducirá proporcionalmente a la jornada pactada.

Bonificación de las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedad profesional, y las cuotas de recaudación conjunta durante toda la duración del contrato en las siguientes cuantías:

- 70 por 100 por cada trabajador contratado menor de cuarenta y cinco años.
- 90 por 100 por cada trabajador contratado mayor de cuarenta y cinco años.

Deberán aportar en el momento de la cotización un Boletín anexo para reflejar las bonificaciones.

Subvenciones para adaptación de puestos de trabajo o dotación de medios de protección personal hasta 150.000 ptas.

Subvenciones para la formación profesional de los trabajadores minusválidos.

Deducción en el impuesto sobre sociedades, en la cuota íntegra, la cantidad de 1.000.000 pesetas por cada persona/año de incremento del promedio de la plantilla de trabajadores minusválidos contratados por tiempo indefinido respecto a la plantilla media de trabajadores minusválidos del ejercicio inmediatamente anterior con dicho tipo de contrato, debiendo mantenerse el incremento de plantilla durante dos años como mínimo, perdiéndose en caso contrario.

Para el cálculo del incremento del promedio de plantilla se computarán exclusivamente los trabajadores minusválidos/año con contrato indefinido que desarrollen jornada completa.

(e) Empleo selectivo:

Condiciones de readmisión por las empresas de sus propios trabajadores minusválidos, una vez terminados los correspondientes procesos de recuperación.

i. Requisitos de los trabajadores

➤ Trabajadores declarados en situación de incapacidad permanente parcial:

Si no afecta a su rendimiento normal tendrá derecho a reincorporarse al puesto que venía desempeñando antes de incapacitarse, si ello no es posible, se le mantendrá su nivel retributivo.

Si el empresario acredita la disminución en el rendimiento, le proporcionará un puesto adecuado a su capacidad residual y, si no existiera, podrá reducirle proporcionalmente el salario, sin

que esta reducción suponga más del 25 por 100 del mismo, y en ningún caso, éste podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional, cuando se realice jornada completa.

Si como consecuencia de haber recibido prestaciones de recuperación profesional, recobra su total capacidad, tendrá derecho a reincorporarse a su puesto de trabajo originario si viniera ocupando un puesto de inferior categoría, siempre que no hubieran transcurrido más de tres años en dicha situación. La reincorporación se efectúa, previa la comunicación a la empresa y a los representantes de personal, en el plazo de un mes contado a partir de la declaración de aptitud por el organismo correspondiente.

- Trabajadores a quienes se les ha reconocido una incapacidad permanente total o absoluta y hubiesen cesado en la empresa:

Preferencia absoluta para su readmisión en la última empresa en que trabajaron, en la primera vacante que se produzca en su categoría o grupo profesional si, como consecuencia de haber recibido prestaciones de recuperación, hubieran recobrado su plena capacidad laboral.

- Trabajadores a quienes se les ha reconocido una incapacidad permanente y hubiesen cesado en la empresa.

Si como consecuencia de haber recibido prestaciones de recuperación, continúan afectados de una incapacidad permanente parcial, tendrán preferencia absoluta a su readmisión en la última empresa, en la primera vacante que se produzca que resulte adecuada a su capacidad laboral.

ii. Obligaciones de los trabajadores y empresas:

Los trabajadores con derecho a ser readmitidos, deberán comunicarlo a la empresa y a los representantes de personal, en el plazo de un mes, contado a partir de la declaración de aptitud del organismo correspondiente.

La empresa deberá poner en conocimiento de los trabajadores que se encuentren en tal situación, las vacantes que existan de igual o inferior categoría, quedando liberada de su obligación, desde el momento en que el trabajador rechace un puesto de trabajo de igual o inferior categoría si no hubieran obtenido la plena recuperación para su profesión habitual.

iii. Ayudas:

En los supuestos de readmisión después de una declaración de incapacidad permanente total o absoluta o una incapacidad permanente, las empresas tendrán derecho a reducciones del 50 por 100 de la cuota patronal de la Seguridad Social correspondiente a las contingencias comunes durante un período de dos años.

(f) Contrato para la formación de trabajadores minusválidos:

(Ver apartado Contrato para la formación).

i. Características especiales:

La edad máxima de 21 años prevista para formalizar contratos para la formación, no se aplicará si el trabajador contratado es minusválido.

Los trabajadores minusválidos, no se computarán para determinar el número máximo de contratos para la formación que las empresas pueden contratar en función de su plantilla.

La duración máxima del contrato cuando sea fijada en convenio colectivo de ámbito sectorial o estatal o, en su defecto en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, podrá llegar hasta cuatro años.

Las empresas que celebren contratos para la formación con trabajadores minusválidos, tendrán derecho a una reducción del 50 por 100 de la cuota empresarial de Seguridad Social previstas para estos contratos.

Los beneficiarios de la pensión no contributiva de invalidez, que sean contratados, recuperarán automáticamente dicha pensión cuando se les extinga el contrato, a cuyo efecto no se les tendrá en cuenta en el cómputo anual de sus rentas las que hubieran percibido en virtud de su trabajo con contrato para la formación.

(g) Contrato en prácticas para minusválidos

(Ver apartado Contrato en Prácticas).

i. Características especiales:

Los títulos, que habiliten para el ejercicio profesional deben haber sido obtenidos dentro de los últimos seis años.

Las empresas que celebren contratos en prácticas a tiempo completo con trabajadores minusválidos, tendrán derecho a una reducción durante la duración del contrato, del 50 por 100 de la cuota empresarial de la Seguridad Social correspondiente a las contingencias comunes.

4. ACTIVIDADES DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE:

- 1) Efectuar un debate sobre la igualdad de ambos sexos en el trabajo, desde el punto de vista jurídico y sociológico.
- 2) Leer y comentar los textos legales, en los que se establece el principio de no discriminación por razón de sexo.
- 3) Recopilar los diferentes modelos de contrato de trabajo que proporciona la administración laboral.
- 4) Complimentar un contrato de trabajo con una cláusula de periodo de prueba
- 5) Realizar por grupos de trabajo un supuesto en el que sea preciso contratar a una persona a tiempo parcial, especificando todas las particularidades del contrato y redactar el mismo.
- 6) Analizar estadísticas en las que se ponga de manifiesto la evolución, en los últimos años, de las diferentes modalidades contractuales.

----- 00000 -----