

Empresariales

CONTRATACIÓN LABORAL: PROCEDIMIENTO, DURACIÓN Y MODALIDADES

LA LIBERTAD DE CONTRATACIÓN EMPRESARIAL

9.1.1. *La libertad para contratar y sus limitaciones.*

El empresario tiene reconocido el derecho a establecer inicialmente las plantillas que crea precisas y a modificarlas con posterioridad, ampliándolas o reduciéndolas. No obstante, esta libertad puede tener limitaciones establecidas legalmente o por convenio.

9.1.2. *La libertad de elección y sus limitaciones.*

El empresario tiene concedido por la ley el derecho a elegir libremente al trabajador con el que haya de celebrar un contrato de trabajo. No obstante, esta libertad contractual se encuentra limitada a través de tres clases de normas:

A. Las normas sobre colocación.

Los trabajadores demandantes de empleo tienen la obligación de inscribirse en las oficinas de empleo del INEM o en las agencias de colocación autorizadas. En cuanto a los empresarios, podrán acudir tanto a las oficinas públicas como a las agencias autorizadas para solicitar los trabajadores que necesiten. En cambio, el empresario continúa obligado a registrar en la Oficina Pública de Empleo, en el plazo de los 10 días siguientes a su concertación, los contratos que deban celebrarse por escrito o comunicar, en igual plazo, las contrataciones efectuadas, aunque no exista obligación legal de formalizarlas por escrito. Los efectos del incumplimiento empresarial de esta obligación son de tipo administrativo, sin que la contratación resulte nula por ello.

B. Las normas antidiscriminatorias.

La CE prohíbe la discriminación en materia de empleo por razón de "nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social". La discriminación en el empleo constituye además una infracción administrativa muy grave.

C. Las normas sectoriales exigiendo para contratar la superación de determinadas pruebas de aptitud o la realización de determinados cursos de capacitación.

En ocasiones, los convenios colectivos limitan la libertad empresarial de elegir al trabajador con el que ha de contratar exigiendo la superación de determinadas pruebas de aptitud o la realización de determinados cursos de capacitación.

9.2. LA FORMA DEL CONTRATO.

El contrato de trabajo puede celebrarse por escrito o de palabra, presumiéndose la existencia de un contrato de trabajo entre todo el que presta un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro y el que lo recibe a cambio de una retribución a aquel. La propia ley establece la necesidad de forma escrita en los dos casos siguientes:

- Cuando expresamente lo exijan las disposiciones legales.

Este es el caso de los contratos eventuales cuya duración sea superior a 4 semanas; de los contratos a tiempo parcial, fijo discontinuo y de relevo; de los contratos para la formación y en prácticas; de los contratos de trabajo a domicilio; de los contratos para la realización de una obra o servicio determinado y de los contratos de los trabajadores contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero; de los contratos de fomento del empleo para los trabajadores minusválidos; y de los contratos de fomento

de la contratación indefinida. En otros casos la forma escrita se exige reglamentariamente como sucede con los contratos de interinidad.

- Cuando lo exija cualquiera de las partes, incluso durante el transcurso de la relación laboral.

En caso de incumplimiento de la norma o de la exigencia de parte sobre la forma escrita del contrato de trabajo, normalmente, se produce una responsabilidad administrativa. El incumplimiento de la forma contractual no origina la nulidad del contrato. La ausencia de forma escrita provoca la presunción de que se trata de un contrato a jornada completa y por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios. En cuanto a los requisitos que deben tener los contratos escritos, existe en principio en nuestro derecho libertad de forma, salvo los modelos de contrato que figuran en los anexos de algunas disposiciones reguladoras de determinados contratos. Los contratos de trabajo, para los que una disposición legal exija forma escrita, deberán registrarse en la Oficina de Empleo que corresponda.

9.3. EL PERIODO DE PRUEBA.

La comprobación de las aptitudes del trabajador y, en general, de su adaptación a la empresa se facilita mediante la posibilidad de pactar un periodo de prueba.

- A. La ley exige que el periodo de prueba se pacte por escrito. Los periodos de prácticas o de formación en el trabajo se computan como periodo de prueba cuando a su término el trabajador continuase en la empresa.
- B. La duración máxima del periodo de prueba será de 6 meses para los técnicos titulados y de 2 meses para los demás trabajadores. En las empresas de menos de 25 trabajadores el periodo de prueba no podrá exceder de 3 meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados. Por convenio colectivo podrá establecerse otra duración distinta, superior o inferior a los máximos legales. A su vez, en cada contrato individual se podrá pactar un periodo de prueba inferior al previsto en la ley o en el convenio. Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento, sobrevenidas durante el periodo de prueba interrumpen el cómputo del mismo, alargando por tanto su duración, "siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes".
- C. Durante el periodo de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones laborales y salariales correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla.
- D. La especialidad del periodo de prueba reside en el hecho de que, mientras dure el mismo, empresario y trabajador pueden rescindir libremente el contrato sin que sea necesario alegar y probar causa alguna, sin preaviso y sin derecho a indemnización a favor del trabajador o del empresario, salvo que esto último hubiese sido pactado en convenio colectivo o contrato individual. Si bien, "transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento (de alguna de las partes), el contrato producirá plenos efectos", esto es, tendrá la duración -indefinida o temporal- que se haya pactado.

9.4. LA DURACIÓN DEL CONTRATO: CONTRATACIÓN POR TIEMPO INDEFINIDO Y CONTRATACIÓN TEMPORAL.

"El contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada", añadiendo que "podrán celebrarse contratos de trabajo de duración determinada" en 3 supuestos:

- Para la realización de obra o servicio determinado.

- Para trabajos eventuales por circunstancias de la producción.
- Para trabajos interinos.

A los 3 supuestos se les considera de contratación temporal "estructural", justificándose todos ellos en la naturaleza temporal del trabajo a realizar. Cada tipo de contratación temporal puede utilizarse cuando concurra el objeto o justificación previsto para cada uno de ellos.

9.4.1. *Contrato para obra o servicio determinados.*

A. Objeto.

El objeto de este tipo de contrato es la realización de una obra o servicio "con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta". Los convenios colectivos podrán identificar aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse con contratos de esta naturaleza.

B. Forma.

Para celebrar este tipo de contrato habrá de utilizarse siempre la forma escrita y "deberá especificarse con precisión y claridad el carácter de la contratación e identificarse suficientemente la obra o servicio que constituya su objeto".

C. Duración.

Su duración será "la del tiempo exigido para la realización de la obra o servicio".

D. Extinción.

El contrato se extinguirá por la "realización de la obra o servicio objeto del contrato" previa denuncia expresa de las partes. Pero si el trabajador es cesado antes de haber terminado la obra o el servicio –o el tramo de obra en que él estuviera trabajando, en su caso-, se tratará de un despido. Puesto que la duración del contrato es la de la obra o servicio y el contrato se extingue al terminar la obra, no caben prórrogas en este tipo de contratos, pero sí sucesivos contratos de obra o servicio si se trata de obras o servicios distintos, incluso sin solución de continuidad. La extinción requiere denuncia por una de las partes, que habrá de ser escrita o verbal; con un preaviso de 15 días, si el contrato ha durado más de un año.

9.4.2. *Contrato eventual por circunstancias de la producción.*

A. Objeto.

El objeto de este tipo de contrato es hacer frente a un incremento cuantitativo, para atender las "exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos". Pero debe tratarse de un incremento coyuntural, de ahí que se fije un límite a su duración.

B. Forma.

Este contrato habrá de formalizarse por escrito si su duración es superior a 4 semanas o si se concierta a tiempo parcial. Asimismo, debe consignarse en el contrato "con claridad y precisión la causa o circunstancia que lo justifique".

C. Duración.

La duración máxima será de 6 meses en un periodo de 12, pudiéndose prorrogar por una sola vez sin superar el tope de los 6 meses.

D. Extinción.

El contrato se extinguirá al finalizar el plazo por el que se celebró, incluida la prórroga en su caso, previa denuncia (escrita o verbal) de una de las partes, y preaviso si ha durado más de un año. El incumplimiento de la denuncia supondrá:

- Si el contrato ha durado menos de la duración máxima, se prorroga hasta ese plazo.
- Si se ha alcanzado la duración máxima, se presume que el contrato se ha prorrogado por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario de la naturaleza temporal de los servicios que se sigan prestando.

El simple incumplimiento del preaviso a lo único que obligará es al abono de una indemnización equivalente a los salarios correspondientes al plazo incumplido.

9.4.3. *Contrato de interinidad.*

A. Objeto.

El objeto del contrato es doble:

- Sustituir a trabajadores ausentes "con derecho a reserva de puesto de trabajo en virtud de norma, convenio colectivo o acuerdo individual"
- "Cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva".

El contrato de interinidad debe celebrarse a jornada completa excepto cuando el trabajador sustituido estuviera contratado a tiempo parcial, cuando se trate de cubrir temporalmente un puesto cuya cobertura definitiva se vaya a realizar a tiempo parcial, cuando el contrato se realice para completar la jornada reducida de los trabajadores que ejerciten el derecho (reducción de jornada por razones de custodia de hijos) y en los supuestos en que de conformidad con lo establecido legal o convencionalmente se haya acordado una reducción temporal de la jornada del trabajador sustituido.

B. Forma.

El contrato ha de celebrarse siempre por escrito y en él "se identificarán necesariamente el trabajador o trabajadores sustituidos y la causa de la sustitución". Asimismo, deberá indicarse el puesto de trabajo a desempeñar, y en su caso, el puesto de trabajo cuya cobertura definitiva se producirá tras el proceso de selección externa o promoción interna.

C. Duración.

La duración del contrato dependerá de la causa motivadora de la contratación.

D. Extinción.

Cuando el contrato de interinidad tiene por objeto la sustitución de trabajadores con reserva de puesto, el contrato se extingue cuando se produzca la reincorporación del sustituido en el plazo previsto, por vencimiento del plazo legal o convencionalmente establecido para la reincorporación y por extinción de la causa que dio lugar a la reserva de puesto de trabajo, mediante la denuncia y sin preaviso, salvo pacto en contrario.

9.4.4. *Contrato de fomento del empleo de trabajadores minusválidos.*

A. Objeto.

El objeto de este contrato es posibilitar la contratación temporal de minusválidos por parte de las empresas para la realización de sus actividades cualquiera que fuera la naturaleza de las mismas.

B. Límites.

No podrán contratar temporalmente al amparo de esta disposición las empresas que hayan amortizado puestos de trabajo por despido declarado improcedente, expediente de regulación de empleo.

C. Duración.

El contrato tendrá una duración máxima de 3 años y una duración mínima de 12 meses. Cuando se hubiera concertado inicialmente un plazo inferior a los 3 años, podrá prorrogarse antes de su terminación por periodos no inferiores a 12 meses.

D. Forma.

La contratación habrá de hacerse a través de la correspondiente Oficina Pública de Empleo, formalizando por escrito el contrato según el modelo oficial que se facilitará por el INEM-

E. Extinción.

Los contratos en fomento del empleo se extinguirán llegado su término, previa denuncia de cualquiera de las partes con un preaviso mínimo de 15 días si la duración del contrato fuese superior a un año, pudiendo ser sustituido este preaviso por una indemnización equivalente a los salarios de dicho periodo.

F. Incentivos.

Durante la vigencia del contrato temporal de fomento del empleo, dará derecho a una reducción de 75% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes. Cuando se trate del primer trabajador contratado por empresas que no hayan tenido trabajador alguno a su servicio desde 1 de enero de 1999 la reducción se eleva al 100%.

Limitaciones: No se reducirán las cuotas por la contratación de trabajadores que ya hubieran estado contratados por la misma empresa con posterioridad a 1/1/99, ni por la contratación del 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 y las que se produzcan con estos últimos.

9.4.5. Aspectos comunes de los contratos temporales.

Periodo de prueba. Cabe pactarlo, si bien podrían considerarse abusivos en los casos de relación de prueba anterior sin un lapso excesivo de tiempo entre ambos contratos.

Suspensión. Salvo pacto en contrario, la suspensión del contrato no conlleva la suspensión del cómputo del plazo de duración; es decir, no se prorroga su duración más allá de los límites legales.

Forma escrita. En todos los contratos temporales para los que se exige la forma escrita, su incumplimiento supone la presunción de fijeza, salvo prueba en contrario, de la naturaleza temporal del contrato.

Alta en la Seguridad Social. El incumplimiento empresarial de la obligación de dar de alta en la Seguridad Social al trabajador contratado temporalmente, transcurrido el periodo de prueba que legalmente hubieran podido fijar, supone igualmente la presunción de fijeza del contrato, salvo prueba en contrario.

Fraude de ley. "Se presumirán por tiempo indefinido los contratos temporales celebrados en fraude de ley". Los contratos temporales celebrados en fraude de ley suponen la presunción de fijeza sin posibilidad de prueba en contrario.

Indemnización. Únicamente habrá derecho a compensación económica a favor del trabajador en los contratos temporales de fomento del empleo de minusválidos o en los contratos por tiempo determinado concertados por ETT; en cuanto a los

restantes, sólo habrá derecho a indemnización si por pacto colectivo o individual se hubiese establecido.

Tratamiento en normas sectoriales. La jurisprudencia suele admitir la validez de un tratamiento normativo más favorable a este tipo de trabajadores. Por el contrario, se declara discriminatoria, y por ello nula, la no inclusión o tratamiento diferenciado de los trabajadores temporales en los convenios colectivos.

9.6. LOS CONTRATOS FORMATIVOS.

9.6.1. *El contrato para la formación.*

Objeto. El objeto de este contrato es intercambiar trabajo por retribución y formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo cualificado, definidos como tales por convenio colectivo sectorial estatal, o en su defecto, de ámbito inferior.

Requisitos para la contratación. Los trabajadores han de reunir los siguientes requisitos:

- Edad. El contrato se podrá celebrar con mayores de 16 años y menores de 21, es decir, el contrato habrá de celebrarse antes de cumplir dicha edad máxima, aunque puede desarrollarse una vez cumplida. El límite máximo de edad no se aplica cuando el contrato se concierte con un trabajador minusválido.
- No poseer la titulación requerida para formalizar contrato en prácticas, "en el oficio o puesto de trabajo correspondiente".
- No haber agotado la duración máxima de este contrato en la misma o en distinta empresa.

Limitaciones. No es posible superar el número máximo de trabajadores que corresponda en función de su plantilla. No se pueden celebrar contratos para la formación que tengan por objeto la cualificación para un puesto de trabajo que haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a 12 meses.

Forma. La forma del contrato será escrita, en modelo oficial, haciendo constar el oficio, nivel ocupacional o puesto objeto del contrato, el tiempo dedicado a la formación y su distribución horaria, la duración del contrato y el nombre y cualificación profesional de la persona designada como tutor. De no observarse la exigencia de forma escrita, el contrato se presumirá celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba de su temporalidad.

Duración. La duración máxima del contrato será de 2 años y la mínima de 6 meses, salvo que por convenio colectivo de ámbito sectorial se fijen duraciones distintas atendiendo a las características del oficio y a los requerimientos formativos del mismo, sin que en ningún caso la duración máxima pueda ser superior a 3 años ni la mínima inferior a 6 meses.

Contenido del contrato. Es consustancial a este contrato el que una parte no inferior al 15% de la jornada máxima prevista en convenio colectivo deba dedicarse a formación teórica y el resto al trabajo efectivo. En este sentido, el régimen de las distintas obligaciones contractuales es el siguiente:

- a) El **trabajo efectivo** que preste el trabajador debe estar relacionado con las tareas propias del nivel ocupacional u oficio objeto del contrato.
- b) La **retribución** se refiere sólo al trabajo efectivo y será la fijada en convenio colectivo, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al SMI en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

- c) La **formación teórica** puede recibirse alternándola con el trabajo o concentrarse en determinados periodos. Puede impartirse en el centro de formación profesional de la propia empresa, en centros de formación creados por las empresas, las organizaciones sindicales y/o empresariales y en centros públicos o privados acreditados. Cabe incluso a través de centros de enseñanza a distancia.

Certificado de la formación. El empresario está obligado a entregar al trabajador un certificado al terminar el contrato en el que conste la duración de la formación teórica y el nivel de formación práctica adquirido.

Protección social del trabajador. La protección social de los trabajadores en formación sólo incluirá las prestaciones de asistencia sanitaria y económicas correspondientes a los periodos de incapacidad temporal, maternidad, las pensiones y el Fondo de Garantía Salarial, careciendo, pues, básicamente de protección por desempleo.

Antigüedad. El periodo de formación será deducible del periodo de prueba y será computable a efectos de antigüedad en el caso de seguir trabajando para la empresa.

Extinción. El contrato se extinguirá a la llegada del término final, previa denuncia de una de las partes. Si llegado el término, no hubiera denuncia de alguna de las partes, el contrato se presumirá concertado por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario.

Incentivos por contratación de minusválidos. Los trabajadores minusválidos contratados en formación no computarán para determinar el número máximo de trabajadores en formación por centro. Asimismo, las cuotas empresariales a la Seguridad Social se reducirán en un 50%.

9.6.2. *El contrato de trabajo en prácticas.*

Objeto. El objeto de este contrato es la realización de un trabajo retribuido que facilite las prácticas profesionales adecuadas a su nivel de estudios por parte de quien esté en posesión de una titulación académica o profesional, incurriendo en fraude de ley cuando se contrata en prácticas para prestar servicios en el mismo puesto de trabajo que desempeño con anterioridad. Las tareas a desarrollar deben ser subsumibles en el ámbito de la titulación del trabajador, aunque no constituye fraude el no asignar al trabajador cometidos superiores que la misma le permita desarrollar, pero es fraudulenta la contratación cuando ninguna relación guarda el título con la actividad encomendada. Mediante convenio colectivo sectorial estatal o, en su defecto, de ámbito inferior se podrán determinar los puestos de trabajo, grupos, niveles o categorías profesionales objeto de este contrato.

Requisitos para la contratación. Por parte de los trabajadores, deberán estar en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional. La celebración del contrato habrá de hacerse dentro de los 4 años (o 6, en caso de minusválidos) siguientes a la terminación de los estudios correspondientes a la titulación de que se trate, o desde su convalidación en caso de personas que hayan realizado sus estudios en el extranjero. El trabajador debe entregar al empresario fotocopia compulsada del correspondiente título o, en su defecto, certificado de terminación de los estudios.

Forma. Debe hacerse por escrito, haciendo constar la titulación, la duración del contrato y el puesto o puestos a desempeñar; en modelo oficial a registrar en el plazo de 10 días en oficina de empleo, así como las prórrogas.

Duración. La duración no podrá ser inferior a 6 meses ni exceder de 2 años, dentro de cuyos límites los convenios colectivos de ámbito sectorial podrán determinar la duración del contrato, atendiendo a las características del sector y de las prácticas a realizar.

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

Antigüedad. El tiempo de duración de la práctica será deducible del periodo de prueba y será computable a efectos de antigüedad en el caso de seguir trabajando para la empresa.

Extinción. Rigen idénticas reglas que para el contrato para la formación. (^{misma} página)

Certificado de fin de contrato. El empresario viene obligado a entregar al trabajador al finalizar el contrato un certificado en el que consten la duración, puestos de trabajo ocupados y las principales tareas realizadas en cada uno de ellos.

Contratación de minusválidos. Las empresas que contraten en prácticas a tiempo completo con trabajadores minusválidos, tienen derecho a una reducción del 50% de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes durante toda la vigencia del contrato.

Supuesto especial. Existe un supuesto especial de contrato de trabajo en prácticas regulado por normas especiales. Se trata de los Médicos Interinos Residentes (MIR).

9.7. OTRAS MODALIDADES DE CONTRATOS DE TRABAJO.

9.7.1. *El contrato de trabajo a domicilio.*

Objeto. Tiene la consideración de contrato de trabajo a domicilio aquel en que la prestación de trabajo se realiza en el domicilio del trabajador o en un lugar libremente elegido por este y sin la vigilancia del empresario.

Forma. La ley exige la forma escrita y el visado de la Oficina de Empleo, si bien se trata de un exigencia cuyo incumplimiento origina únicamente una sanción administrativa. En el contrato habrá de figurar el lugar en el que se realice el trabajo, para poder exigir así las necesarias medidas de seguridad e higiene.

Jornada. El contrato de trabajo a domicilio no está sometido a las disposiciones generales sobre la jornada laboral, siendo ésta naturalmente inconcreta.

Retribución. El salario, cualquiera que sea la forma de su fijación, será como mínimo, igual al de un trabajador de categoría profesional equivalente en el sector económico de que se trate.

Documento de control. La ley exige de todo empresario que ocupe trabajadores a domicilio la puesta a disposición de esto de un documento de control de la actividad laboral que realicen, donde deberán consignarse el nombre del trabajador, la clase y cantidad de trabajo, la cantidad de materias primas entregadas, las tarifas acordadas para la fijación del salario, la entrega y recepción de los objetos

elaborados y cuantos otros aspectos de la relación laboral interesen a las partes. El incumplimiento por parte de la empresa no invalida el contrato, constituyendo solamente una infracción administrativa leve.

9.7.3.1. *El contrato de trabajo a tiempo parcial.*

Objeto. Contrato de trabajo a tiempo parcial es aquel en virtud del cual un trabajador se obliga a trabajar durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior al 77% de la jornada a tiempo completo establecida en el convenio colectivo aplicable o, en su defecto, de la jornada máxima legal. Lo importante a subrayar de esta figura contractual es que la cotización a la Seguridad Social se efectuará en razón de las retribuciones efectivamente percibidas en función de las horas trabajadas.

Duración. En principio, los contratos a tiempo parcial podrán celebrarse por tiempo indefinido o por tiempo determinado.

Forma. Los contratos a tiempo parcial deben formalizarse por escrito, según modelo oficial, debiendo consignarse necesariamente el carácter y duración de la contratación así como el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas, la distribución horaria y su concreción mensual, semanal y diaria, incluida la determinación de los días en los que el trabajador deberá prestar servicios. El contrato habrá de registrarse en la Oficina de Empleo. En caso de incumplimiento de la forma escrita, el contrato se presumirá concertado a jornada completa y por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario de su temporalidad o del carácter a tiempo parcial de los servicios, además de constituir una infracción administrativa grave.

Jornada. La jornada diaria puede ser continuada o partida.

Equiparación y proporcionalidad. La regulación de los derechos y obligaciones de los trabajadores a tiempo parcial responde a los principios de equiparación y proporcionalidad con respecto a los trabajadores a tiempo completo:

- Los trabajadores a tiempo parcial tienen los mismos derechos que la ley o los convenios colectivos reconocen a los trabajadores a tiempo completo.
- La antigüedad se determina computando el tiempo trabajado desde el ingreso en la empresa como si se tratara de un trabajador a tiempo completo.
- La remuneración del trabajador a tiempo parcial será proporcional a la duración de su trabajo y a la antigüedad en la empresa. Pero el módulo salarial no puede ser inferior que el aplicado a los trabajadores a tiempo completo.
- Los derechos de representación colectiva de los trabajadores a tiempo parcial serán idénticos a los previstos para los trabajadores a tiempo total.

Novación. La transformación de un contrato a tiempo completo en otro a tiempo parcial, o viceversa, tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador, de forma que no puede imponerlo unilateralmente el empresario bajo. El trabajador no puede ser despedido ni sufrir otro tipo de sanción o efecto perjudicial en caso de rechazar la novación, aunque el empresario sí podría adoptar las medidas establecidas (despido colectivo, despido objetivo) cuando en la empresa incidan causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. La novación de tiempo completo a parcial –o, la inversa– no repercute sobre la duración del contrato mismo, que seguirá teniendo la duración temporal o indefinida pactada originariamente.

Horas extraordinarias. Los trabajadores a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en los casos: para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes).

Horas complementarias. Son las horas de trabajo adicionales a las pactadas contractualmente. Su realización requiere pacto expreso formalizado por escrito en el modelo oficial. Este pacto puede acordarse en el momento de la celebración del contrato o posteriormente, pero sólo en el caso de contratos a tiempo parcial de duración indefinida.

9.7.3.2. *El contrato de relevo.*

Objeto. El contrato de relevo es el que se concierta con un trabajador inscrito en la Oficina de Empleo como desempleado, para sustituir al trabajador de la empresa que acceda a la jubilación parcial que se pacta con este último. Se trata, por tanto, de realizar 2 operaciones: una, consistente en la conversión de un contrato a tiempo completo en un contrato a tiempo parcial, al reducir la jornada del trabajador jubilado parcialmente; y otra, celebrar simultáneamente con otro trabajador a tiempo completo o a tiempo parcial por el tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación.

Particularidades. Los rasgos característicos de ambos contratos son los siguientes:

1. En cuanto al contrato a tiempo parcial del **jubilado parcialmente**:
 - El trabajador habrá de tener derecho a la pensión de jubilación de acuerdo con las normas de seguridad social, con excepción de la edad, que habrá de ser inferior a 5 años, como máximo, a la ordinaria de jubilación.
 - La reducción de jornada y de salario habrá de ser entre un mínimo del 30 y un máximo del 77%.
 - El contrato se extinguirá cuando el trabajador alcance la edad de jubilación.
 - La pensión de jubilación parcial será compatible con el salario proporcionalmente reducido.
 - Si el trabajador fuera despedido improcedentemente antes de cumplir la edad de jubilación y no se procediera a su readmisión, el empresario deberá sustituirlo por otro trabajador desempleado o ampliar la duración de la jornada del trabajador con contrato de relevo.
2. Por lo que se refiere al **contrato de relevo** del sustituto:
 - El contrato se formalizará por escrito en modelo oficial, debiendo constar en él necesariamente el nombre, edad y circunstancias profesionales del trabajador sustituido.
 - La jornada de trabajo podrá ser completa o parcial. Pero en todo caso deberá ser, al menos, equivalente a la reducción producida en la jornada del trabajador sustituido.
 - El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o uno similar.
 - El contrato durará el tiempo que falte al trabajador sustituido parcialmente para alcanzar la edad de jubilación. El contrato se extinguirá al cumplir el trabajador sustituido la edad de jubilación, salvo pacto en contrario.
 - En caso de que cese el trabajador por cualquier causa durante la vigencia del contrato de relevo, el empresario deberá sustituirlo en el plazo de 15 días por otro trabajador desempleado.

9.7.3.3. *Contrato de fijo periódico y de fijo discontinuo.*

Objeto. Esta modalidad específica de contrato a tiempo parcial puede concertarse para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa, o para trabajos fijos-discontinuos que no se repitan en fechas ciertas. Al igual que en los demás contratos a tiempo parcial, la jornada laboral debe ser inferior al 77% de la jornada a tiempo completo establecida en convenio colectivo o en su defecto, de la jornada máxima legal. No obstante, tal límite podrá ser superado excepcionalmente por convenio colectivo sectorial respecto a los

trabajadores fijos-discontinuos cuando la actividad estacional del sector así lo justifique.

Forma. Habrá de realizarse por escrito y en un único documento, porque se trata de un contrato llamado a restablecerse e interrumpirse periódicamente y registrarse en la Oficina de Empleo correspondiente, debiendo constar expresamente el número de horas de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas, la distribución horaria y su concreción mensual, semanal y diaria. En los contratos para trabajos fijos-discontinuos de inicio y duración incierta, dichas menciones serán sustituidas por una indicación sobre la duración estimada de la actividad, así como sobre la forma y el orden de llamamiento que establezca el convenio colectivo aplicable, haciendo constar igualmente, de manera orientativa, la jornada de laboral estimada y su distribución horaria.

Duración. El contrato "se entenderá celebrado por tiempo indefinido", de forma que para la realización de los trabajos que constituyen su objeto no cabe recurrir a otro tipo de contrato de duración determinada o temporal, salvo en los supuestos en que legalmente se admita la contratación temporal para trabajos permanentes.

Horas extraordinarias y horas complementarias. Al igual que los demás trabajadores a tiempo parcial, los trabajadores fijos discontinuos no pueden realizar horas extraordinarias. Asimismo, sólo cabe el pacto para la realización de horas complementarias cuando, dentro del periodo de actividad, realicen una jornada reducida respecto de los trabajadores a tiempo completo.

Finalización de actividades. Concluida la actividad de que se trate, los trabajadores cesarán siguiendo el criterio pactado. Con este motivo, el empresario debe liquidar los salarios devengados pendientes de pago con sujeción a los trámites y garantías establecidos.

Llamada en campaña posterior. Los trabajadores deberán ser llamados cada vez que vayan a llevarse a cabo las actividades para las que fueron contratados. La forma y el orden de llamamiento se determinarán en los convenios colectivos, pudiendo el trabajador en caso de incumplimiento empresarial reclamar en procedimiento de despido, iniciándose el plazo para ello "desde el momento que tuviese conocimiento de la falta de la convocatoria. El no llamamiento constituye despido improcedente.

Preferencias de empleo. En los convenios colectivos pueden establecerse una serie de preferencias a favor de los trabajadores fijos de trabajos discontinuos: bien para que estos trabajadores adquieran la condición de fijos de trabajos continuos o bien para prestar servicios al amparo de otra modalidad contractual durante los periodos intercampañas.

9.8.MEDIDAS DE FOMENTO DEL EMPLEO INDEFINIDO.

9.8.1. *El contrato de fomento de la contratación indefinida.*

Régimen jurídico. El régimen jurídico de este contrato y los derechos y obligaciones que de él se deriven se regirán, con carácter general, por lo dispuesto en la ley y en los convenios colectivos para los contratos por tiempo indefinido, salvo en los aspectos siguientes:

- Ha de formalizarse por escrito según un modelo oficial.
- Sólo podrá suscribirse con trabajadores desempleados con dificultades de acceso al mercado de trabajo (jóvenes entre 18 y 29 años; mayores de 45 años, minusválidos y parados que lleven al menos un año inscritos como demandantes de empleo) y con trabajadores con contratos temporales

(incluidos los formativos) existentes en la fecha de entrada en vigor del RD-Ley 8/1997 o que se suscriban hasta transcurridos un año de la misma. A partir de esta fecha, la conversión de los contratos temporales en indefinidos dependerá de lo que se articule en la negociación colectiva.

- Cuando este contrato se extinga por causas objetivas y la extinción sea declarada improcedente, la indemnización será de 33 días de salario por año de servicio con el límite máximo de 24 mensualidades.
- No podrá concertar este contrato la empresa que en los 12 meses inmediatamente anteriores hubiera realizado despidos por causas objetivas declarados judicialmente improcedentes o despidos colectivos.

Vigencia de la medida: Este contrato puede estipularse hasta 17 de mayo de 2001, posteriormente el Gobierno procederá a evaluar, junto a los sindicatos y asociaciones empresariales más representativas, los efectos de esta medida para el fomento de la contratación indefinida, a fin de proponer, en su caso, la continuidad de esta figura contractual.

9.8.2. *Incentivos.*

Desde el año 1997, al mismo tiempo que se introdujo el nuevo contrato de fomento de la contratación indefinida, se han venido sucediendo una serie de programas de empleo, consistentes en bonificaciones en la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes. Sobre estos programas de empleo hay que hacer las siguientes consideraciones:

- 1) Los supuestos posibles de contrato de fomento de la contratación indefinida y los supuestos de contratos bonificados no coinciden totalmente. Hay contratos de fomento que no se bonifican y hay contratos bonificados que no son de fomento.
- 2) Las bonificaciones vienen teniendo una duración de 24 meses desde el momento de la contratación.
- 3) La contratación bonificada es normalmente la indefinida, aunque hay algún caso excepcional de contratación temporal.
- 4) La contratación bonificada puede ser tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, pero en algún caso concreto de bonificación se exige que sea a tiempo completo.
- 5) Los colectivos cuya contratación se bonifica en el programa 2000 son los siguientes, siempre que, en los 4 primeros supuestos, sean desempleados inscritos en oficinas de empleo:
 - o Jóvenes menores de 30 años.
 - o Desempleados inscritos 12 meses en oficinas de empleo.
 - o Mayores de 45 años.
 - o Mujeres en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino.
 - o Transformación en indefinidos de contratos de aprendizaje, formación, prácticas y de relevo.
 - o Contratación (indefinida o temporal), por empresas o entidades sin ánimo de lucro, de desempleados en ciertas situaciones de exclusión social.
- 6) Las bonificaciones varían según los distintos supuestos, dependiendo también de otros factores adicionales.
- 7) Quedan excluidos de estas bonificaciones los siguientes supuestos:
 - o Las relaciones laborales de carácter especial.
 - o Las contrataciones que afecten al cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes, por consanguinidad o afinidad, hasta el 2º grado inclusive, del empresario o de quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las empresas que revistan forma jurídica de sociedades, así como las que se produzcan con estos últimos.
 - o Las contrataciones realizadas con trabajadores que, en los 24 meses anteriores a la fecha de contratación, hubiesen prestado servicios en la

- misma empresa o grupo de empresas mediante un contrato por tiempo indefinido o en empresas a las que el solicitante de los beneficios hubiera sucedido.
- o Los trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en cualquier empresa en un plazo de 3 meses previo a la formalización del contrato.
- 8) Los beneficiarios de estas bonificaciones deberán hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social y 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 o muy graves.
 - 9) Estos beneficios serán compatibles con otras ayudas públicas para la misma finalidad, sin que puedan superar el 60% del coste salarial anual correspondiente al contrato que se bonifica.
 - 10) En los supuestos de obtención de bonificaciones sin reunir los requisitos exigidos para su concesión, procederá la devolución de las cantidades dejadas de ingresar con el recargo correspondiente y sin perjuicio de las sanciones administrativas que puedan corresponder.
 - 11) Las empresas que hayan extinguido o extingan por despido declarado improcedente contratos bonificados, quedarán excluidas de las ayudas expuestas por un periodo de 12 meses a contar desde la declaración de improcedencia del despido y respecto a un número de contrataciones igual a las extinguidas.

9.9. OTRAS MEDIDAS DE FOMENTO DEL EMPLEO.

Existen otras medidas de ámbito estatal para el fomento del empleo.

1) Trabajadores minusválidos

- La contratación de minusválidos por tiempo indefinido y a jornada completa dará lugar a una subvención de 650.000 pts y a bonificaciones de las cuotas a la Seguridad Social, incluidas las de accidentes y enfermedad profesional y las de recaudación conjunta, de un 70% (para menores de 45 años) o de un 90% (para mayores de 45). En caso de contratación parcial se mantienen las bonificaciones de las cuotas pero se reduce la subvención en proporción a la jornada pactada.
- La readmisión de trabajadores que hubieran cesado por incapacidad total o absoluta y hubieran posteriormente recuperado su plena capacidad o, al menos, sólo queden afectados por incapacidad parcial, dará derecho a bonificación del 50% de las cuotas por contingencias comunes a la Seguridad Social durante 2 años.

2) Sustitución por jóvenes desempleados de trabajadores que se jubilen anticipadamente.

En el supuesto de que las empresas sustituyan a trabajadores que se jubilen anticipadamente a los 64 años, por jóvenes menores de 26 años con contrato por tiempo indefinido, el tipo de cotización por contingencias comunes a la Seguridad Social será el 12% durante la vigencia del contrato. Pero la sustitución de los jubilados anticipadamente puede hacerse, sin más, con "cualquiera de las modalidades de contratación vigentes", es decir, incluso con contratos temporales (pero la duración mínima será de un año), excepto los contratos a tiempo parcial y eventual. Sin derecho, en tales casos, a bonificación salvo que se conviertan en indefinidos.

- 3) Trabajadores insertos en planes de reconversión industrial.
- 4) Trabajadores afectados por síndrome tóxico.
- 5) La compleja normativa que regula el llamado Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional contempla la posibilidad para las empresas de percibir una compensación económica por alumno/hora de práctica.
- 6) Contratación por tiempo indefinido a través de Iniciativas Locales de Empleo. La contratación a tiempo completo de desempleados da derecho a una subvención de 700.000 pts o la parte proporcional si es a tiempo parcial.
- 7) Las fórmulas de empleo-formación a través de distintos programas públicos:
 - Las Escuelas Taller y Casas de Oficios, que tienen como finalidad la inserción de jóvenes desempleados menores de 25 años, a través de su cualificación en alternancia con la práctica profesional.
 - Los Talleres de Empleo, cuyo objetivo y metodología, en paralelo al programa anterior, en la inserción laboral de mayores de 25 años en actividades relacionadas con los nuevos yacimientos de empleo de interés general y social, promovidas por entidades públicas o privadas sin ánimo de lucro. De otro lado, cada vez adquiere mayor importancia la gestión de **programas de empleo por las Comunidades Autónomas** tanto a través de medidas propias, como de la ejecución de programas estatales de ayudas a la economía social, promoción del empleo autónomo e integración laboral de los minusválidos.

<http://www.loseskakeados.com>