CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO
SECRETARÍA DE ACCIÓN SINDICAL
54
BOLETÍN INFORMATIVO JURÍDICO SINDICAL

GUÍA DE LA CONTRATACIÓN

Nº 54 / 31-V-00

ÍNDICE: Página

1.- ANÁLISIS DE LA CONTRATACIÓN LABORAL 3

2.- MODALIDADES DE CONTRATACIÓN 7

A. POR TIEMPO INDEFINIDO: 7

A.1 **Ordinario por tiempo indefinido** 8

A.2. **Especiales:** 8

- **A.2.1. De fomento de la contratación indefinida** 8
- **A.2.2. A tiempo parcial** 10
- **A.2.3. De fijo discontinuo** 12

B. TEMPORALES: 13

B.1. **Ordinarios:** 13

- **B.1.1. Temporal de obra o servicio determinado** 13
- **B.1.2. Eventual por circunstancias de la producción** 13
- **B.1.3. De interinidad** 15

B.2. **De fomento de empleo:** 16

- **B.2.1. De Fomento de empleo** 16
- **B.2.2. De relevo** 16
- **B.2.3. De sustitución** 17
- **B.2.4. En prácticas** 17
- **B.2.5. Para la formación** 20
- **B.2.6. En Escuela Taller, Casa de Oficio, o Taller de Empleo** 26

B.3. **Otros casos:** 28

- **B.3.1. A tiempo parcial** 28
- **B.3.2. La colaboración social de parados** 28

C. OTROS TIPOS: 29

- **C.1. A domicilio (Teletrabajo)** 29
- **C.2. De grupo** 30
- **C.3. En común** 31

D. DE RELACIONES ESPECIALES 31

- **De Servicio del Hogar, Estibadores...** 31

3.- CONTRATACIÓN EN ETTs. 32

4.- CONTRATACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA 35

5.- POSTURA CRÍTICA SOBRE EL CONTRATO A T. PARCIAL: 37

- Ante la regulación de Noviembre 98, *por Francisco Javier García Páez.* 38
- La CGT ante el contrato a tiempo parcial, *por la Secretaría de Acción Sindical* 45

6.- BONIFICACIONES Y SUBVENCIONES. 47

7.- TABLA DE CONTRATACIONES (en páginas centrales).

INTRODUCCIÓN

Pocos aspectos de la cambiante legislación actual sufren tantas modificaciones como el de la contratación que ha sido, claramente, un instrumento fundamental en manos de políticos y empresas para precarizar la realidad laboral. Ni que decir tiene que con la complicidad absoluta de UGT-CCOO.

Se trata por lo tanto de un importantísimo aspecto que debemos conocer con profundidad para poder situar en cada momento tanto los límites legales como los objetivos reivindicativos en esta materia, dentro de nuestra labor sindical en defensa de la estabilidad en el empleo y contra la precariedad.

El presente documento intenta acercar una visión actualizada a fecha de publicación, sobre la contratación y servir al conjunto de la **CGT** para encuadrar nuestra actuación. Incluye también el nuevo Capítulo de la Ley de ETTs, añadido en Noviembre pasado, y que completa así nuestra Guía sobre ETTs. De todas formas, no debemos olvidar que ya se anuncia una nueva fase de concertación social Gobierno/CEOE/UGT-CCOO, de la cual pueden surgir nuevas modificaciones en el marco de una nueva reforma laboral.

El texto, ha sido básicamente elaborado por **José Manuel Fernández Martínez e Isaías Santos** afiliados al Sindicato de Transportes y Comunicaciones de Madrid. Aunque hemos contado con la colaboración del compañero **Javier García Páez** del Sindicato de Oficios Varios de Jerez elaborando el punto 5º, sobre el *"contrato a tiempo parcial, regulación de noviembre del 98"*; y con la de **José Mª Lora Ruiz,** también del Sindicato de Transportes de Madrid que ha elaborado el capítulo 4, sobre "*la contratación en la Negociación Colectiva".*

Esperamos como siempre que este documento, que a partir de ahora intentaremos mantener permanentemente actualizado y a vuestra disposición a través del correo electrónico, os pueda ser de utilidad.

Recibid un saludo.

Equipo Jurídico - Sindical
Secretaría de Acción Sindical
C.G.T.

ÍNDICE: Página

1.- ANÁLISIS DE LA CONTRATACIÓN LABORAL 3
2.- MODALIDADES DE CONTRATACIÓN 7
A. POR TIEMPO INDEFINIDO: 7
A.1 **Ordinario por tiempo indefinido** 8
A.2. **Especiales:** 8
♦ **A.2.1. De fomento de la contratación indefinida** 8
♦ **A.2.2. A tiempo parcial** 10
♦ **A.2.3. De fijo discontinuo** 12
B. TEMPORALES: 13
B.1. **Ordinarios:** 13
♦ **B.1.1. Temporal de obra o servicio determinado** 13
♦ **B.1.2. Eventual por circunstancias de la producción** 14
♦ **B.1.3. De interinidad** 15
B.2. **De fomento de empleo:** 16
♦ **B.2.1. De Fomento de empleo** 16
♦ **B.2.2. De relevo** 16
♦ **B.2.3. De sustitución** 17
♦ **B.2.4. En prácticas** 17
♦ **B.2.5. Para la formación** 20
♦ **B.2.6. En Escuela Taller, Casa de Oficio, o Taller de Empleo** 26
B.3. **Otros casos:** 28
♦ **B.3.1. A tiempo parcial** 28
♦ **B.3.2. La colaboración social de parados** 28
C. OTROS TIPOS: 29
♦ **C.1. A domicilio (Teletrabajo)** 29
♦ **C.2. De grupo** 30
♦ **C.3. En común** 31
D. DE RELACIONES ESPECIALES 31
♦ **De Servicio del Hogar, Estibadores...** 31
3.- CONTRATACIÓN EN ETTs. 32
4.- CONTRATACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA 35
5.- POSTURA CRÍTICA SOBRE EL CONTRATO A T. PARCIAL: 37
- Ante la regulación de Noviembre 98, *por Francisco Javier García Páez.* 38
- La CGT ante el contrato a tiempo parcial, *por la Secretaría de Acción Sindical* 45

6.- BONIFICACIONES Y SUBVENCIONES. 47
7.- TABLA DE CONTRATACIONES (en páginas centrales).

1. ANÁLISIS DE LA CONTRATACIÓN LABORAL ACTUAL.

1.1. CONFIGURACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO:

a. Concepto de contrato de trabajo.

Es un contrato, donde confluyen dos voluntades para generar obligaciones laborales que son reciprocas, por la que el trabajador se obliga a ejecutar una obra, o prestar un servicio, bajo la dependencia del empresario, a cambio de una remuneración. Al hablar de contrato de trabajo estamos aludiendo a **dos fases** distintas:

- El acuerdo inicial, *celebración o suscripción del contrato*.
- La evolución de las obligaciones surgidas del mismo, *desarrollo del contrato*.

La gran peculiaridad del contrato de trabajo resulta ser que, cualquiera que fuese la voluntad convencional inicial, existente o no, si, de hecho, se han venido prestando servicios por cuenta ajena y en régimen de dependencia[1], *el contrato de trabajo se presume existente*, aunque sea de manera sobrevenida o modificadora de la voluntad inicial. Así, las relaciones obligatorias, en particular la de prestación de servicios, parecen prevalecer sobre el elemento de la convención, del contrato.

b. Naturaleza.

- La naturaleza jurídica del Contrato de trabajo es:
  - *Jurídico privada*, al actuar en el tráfico privado, si bien con interferencia **pública**. Esto es lo que da carácter mixto al **Derecho del Trabajo**.
  - *Jurídico personal,* por el carácter insustituible del trabajador.
  - *Jurídico obligacional,* al ser un acto constitutivo de obligaciones.

- Es necesario distinguir el Contrato de trabajo con otros tipos de contratos que *no se consideran de trabajo*, porque pueden llegar a confundirse, al establecerse también algún tipo de prestación laboral, pero sin llegar a tener la naturaleza y características intrínsecas del Contrato de Trabajo:

  - *Con el contrato de arrendamiento de servicios*, siendo el que mayores dificultades plantea para su diferenciación. Se distingue únicamente en el régimen aplicado a las relaciones dador-receptor de servicios y en el grado de dependencia. Lo relevante es la prestación del servicio, sin añadirle necesariamente condiciones de asistencia de un modo regular y continuo a un mismo lugar de trabajo, sometimiento a una jornada habitual de trabajo o a una horas y días determinados, recepción de órdenes de trabajo impartidas por el arrendador, necesidad de darle cuenta continuada del trabajo llevado a cabo, prestación exclusiva y preferente a favor de un solo arrendador, figurar incluido en su plantilla y cotizándole a la Seguridad Social.

  - *Arrendamiento de obra,* las diferencias pueden ser mucho mayores. Hay dificultad en distinguir el arrendamiento de obra del de servicios. La nota diferenciadora suele estar en el carácter esporádico del contrato de obra . Además en el arrendamiento de obra no existe traslación de riesgo, estipulando su retribución de forma global e inicialmente, sin sometimiento en el tiempo y forma de la prestación.

  Los contratos de arrendamiento de servicios o de obra concertados entre un trabajador autónomo y una entidad mercantil o una entidad administrativa son ***contratos mercantiles*** (caso particular por disposición legal, art.1.3 final ET, el de trasnsportistas con autorización y vehículo propios) ***o administrativos*** respectivamente. El contrato administrativo con trabajador por cuenta ajena está desaparecido, particularmente desde la Ley 53/99.

[1] Dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica denominada empleador o empresario (art. 1.1. ET)

- *Con el mandato,* puesto que es gratuito, pudiendo el mandatario nombrar sustituto y el mandante puede extinguir el mandato unilateralmente y absorber al mandatario que actúa en nombre y representación.

- *Con el empleo público no laboral,* la diferencia esencial es que se rige por el Derecho Administrativo y según Estatuto correspondiente (Funcionarios, Sanidad etc.), no siéndole de aplicación el Estatuto de los Trabajadores. Este empleo es objeto de nombramiento y no de contrato formal.

1.2 SUJETOS DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Los sujetos del contrato de trabajo son las partes que se obligan a unas determinadas relaciones laborales a través del Contrato de trabajo, definidas como *trabajador y empresario*.

a) El trabajador necesariamente ha de ser una *persona física,* teniendo capacidad plena o limitada para establecer el contrato y dependiendo de una serie de factores como son: la edad, nacionalidad (art. 7 del E.T.) y otras circunstancias:

- **Edad:** Con carácter general, la edad mínima es de 16 años. Pueden trabajar quienes tengan plena capacidad de obrar conforme a lo dispuesto en el Código Civil (Mayores de 18 años y menores emancipados) y los menores de 18 años y mayores de 16 que vivan de forma independiente, con consentimiento de sus padres o tutores (consentimiento puede ser expreso o tácito, manifestándose éste último con hechos concluyentes). Sin embargo a menores de 18 años se les prohibe realizar trabajos nocturnos, horas extraordinarias y aquellas otras actividades que el Gobierno a propuesta del Ministerio de Trabajo, previa consulta con las organizaciones más representativas declare como insalubres, penosas, nocivas o peligrosas, tanto para su salud como para su formación profesional y humana.

- **Nacionalidad:** En territorio español pueden trabajar, en igualdad con los españoles, los demás europeos de los Países de la Unión Europea, a tenor de lo establecido en el Tratado Amsterdam de fecha 2-10-97, publicado 97/C340/2, traspuesto al BOE 7-5-99, y en la Ley 45/99, sobre Desplazamientos de Trabajadores en el Marco de una Prestación de Servicio Transnacional.

  También las personas extranjeras de otros países pueden trabajar en España, si bien deberán cumplir lo dispuesto en la legislación especifica sobre esta materia, rigiéndose por Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero sobre Derechos y Libertades de los Extranjeros en España y su Integración Social y su Reglamento (a esta fecha sin publicar). En este momento rigen también el R.D. 239/2000 de 18 de febrero, sobre regularización, y la O.M. de 10-3-2000, y la Resolución de 20-3-2000.

- **Otras circunstancias anexas:** No pueden prestar consentimiento los incapacitados según art. 1263.2 del Código Civil; esta inhabilitación debe ser declarada judicialmente estando sujeta a las modificaciones que la ley determina, y sin perjuicio de las incapacidades especiales que la misma establece. Según el art. 7 b) del E. de los Trabajadores, el representante legal de una persona de capacidad limitada puede autorizarle para un trabajo.

  Los condenados penalmente con penas accesorias de inhabilitación y suspensión para profesión y oficio, no pueden trabajar en tareas que tengan relación con el delito de condena.

  En trabajos con riesgo profesional, aquellos trabajadores declarados *no aptos* en reconocimientos médicos, no pueden trabajar en los mismos.
  Por exigencias de una titulación Académica o profesional concreta para el desempeño de determinados trabajos, el incumplimiento de ese requisito puede originar la nulidad del contrato.

b) El empresario: A diferencia del trabajador que no cuenta con una noción legal expresa, sí la hay para el empresario en el artículo 1, párrafo 2º, E.T.:

> *"A los efectos de esta Ley, serán empresarios todas las personas físicas o jurídicas, o comunidades de bienes que reciban la prestación de servicios de las personas referidas en el apartado anterior, así como de las personas contratadas para ser cedidas a empresas usuarias por empresas de trabajo temporal legalmente constituidas."*

Por lo tanto, es empresario *aquél que recibe la prestación de los servicios laborales*. En consecuencia, la condición de empresario se adquiere derivativamente por haber recibido unos servicios laborales, pudiendo ser *persona natural o jurídica por cuenta y bajo cuya dependencia se presta un trabajo remunerado*.

- *En orden a la capacidad jurídica* del empleador, tampoco hay una previsión específica en Derecho del Trabajo; por lo que, hay que remitirse a las normas del Derecho civil, Derecho Mercantil y Derecho Administrativo, según el empresario sea una persona física o una persona jurídica como sociedades (civiles, anónimas, limitadas, laborales, cooperativas), fundaciones, asociaciones, corporaciones, administraciones públicas, organismos....

- *Problemas relativos a la determinación jurídica del empresario,* habida cuenta de la fluidez del tráfico jurídico-laboral y de la facilidad y rapidez con que se presenta el contrato de trabajo, en ocasiones no resulta fácil determinar con exactitud quién es el empresario. La jurisprudencia se ha hecho eco de este problema y ha creado *"La teoría del empresario aparente"* considerado como *aquél a quien el trabajador presta sus servicios y del que recibe el salario y ello sin que obste a esta calificación de empresario el hecho de que, a efectos fiscales, la industria figure a nombre de otra persona (TS 6-6-41 y 19-6-62)".* Por lo tanto, empresario aparente es aquel que, cara al trabajador, tiene una apariencia de empresario, lo sea o no, evitando a los trabajadores numerosos problemas de legitimación procesal a la hora de plantear pretensiones laborales, ya que los tribunales laborales admiten demandas de los trabajadores dirigidas contra el empresario aparente (y si este no resulta ser el auténtico se conceden los plazos necesarios para proceder contra el real), en particular en casos de despido, según recoge la Ley de Procedimiento Laboral.

1.3 EL CONSENTIMIENTO, ELEMENTO SUBJETIVO DEL CONTRATO.

El consentimiento y sus vicios sobre la perfección del contrato: Viene regulado por los preceptos del Título II del Libro IV del Código Civil, de los contratos (Art.1254 a 1314, son los constitutivos de lo que la doctrina entiende por Teoría General de Contratos). Según ellos, el *principio de consensualidad* implica la existencia de contrato **desde que se consiente** en aceptar las titularidades activas y pasivas de las obligaciones que surgen en el mismo. Este momento se llama *perfección del contrato,* a partir del cual las partes se obligan a cumplir lo pactado y las prestaciones declaradas como accesorias por cualquiera de las fuentes del Derecho (ley, costumbre o principios generales).

Por consiguiente, en virtud del *principio de consensualidad* que rige el contrato, serán exigibles sus obligaciones desde que concurran la oferta de empleo concreta de una empresa, por quien esté capacitado para ello, y su aceptación por el trabajador. Las diversas formas de aceptación son válidas: por escrito o de palabra. Según el artículo 8 del E.T., si se realiza trabajo por cuenta ajena, se presume existente el contrato. No obstante, si la aceptación ha sido verbal, es fundamental contar con alta en la Seguridad Social desde el primer momento.

- *Incumplimiento por falta de consumación*, una vez perfeccionado el contrato, de acuerdo con los criterios anteriormente expuestos, puede no llegarse a la consumación por darse uno de estos dos casos:

- Que el trabajador no se presente en la fecha señalada para el ingreso en la empresa.
- Que, presentándose el trabajador, el empresario le niegue el ingreso.

Efectivamente, hay que pensar que tales consecuencias se producen, a pesar del silencio que sobre este punto existe en la legislación laboral. *Pero no en Derecho Común que, en su artículo 1101 del Código Civil, sujeta a indemnización de los daños y perjuicios al incumplimiento del contrato.* Y con respecto al trabajador, los salarios establecidos serán siempre una referencia obligada; el artículo 30 del E.T. establece el derecho al salario ante la falta de actividad. Si el empresario persiste en la negativa de cumplir el contrato, estaremos ante un despido de hecho o tácito, o en situación de pedir rescisión indemnizada (artículo 50 del E.T.).

- *Vicios del consentimiento*, es uno de los supuestos claros de supletoriedad indirecta del Código Civil, al guardar silencio sobre este punto la legislación laboral. Rigen por tanto, los artículos 1256 y ss. del Código Civil, que tratan los de error, violencia, intimidación y dolo.

1.4 OTROS ELEMENTOS: OBJETO, CAUSA, CONDICIÓN, TERMINO Y MODO.

a) **El objeto del contrato de trabajo.** En la Teoría General de los Contratos, el objeto es un *requisito esencial* para la validez del mismo. Así, de acuerdo con el artículo 1261 del CC: *"No hay contrato sino cuando concurren los requisitos siguientes: Consentimiento de los contratantes, objeto cierto que sea materia del contrato y causa de la obligación que se establezca."* Desde el punto de vista del contrato de trabajo, el objeto del mismo vendrá constituido por las obligaciones recíprocas de prestar un servicio y remunerarlo, según el binomio trabajo - salario.

b) **Causa del contrato**, la doctrina de la causa es una de la más confusa del Derecho Civil. La posición que mantiene nuestro Código Civil, es claramente proclive a la teoría objetiva, de conformidad con el artículo 1274 y siguientes, que señalan como causas de los contratos onerosos la prestación y de los remuneratorios específicamente el servicio que se remunera, en nuestro caso, del contrato de trabajo, por cuenta y bajo dependencia ajena. Lo que mueve o motiva el contrato de trabajo es el resultado que se persigue: la obra o servicio para el empleador, la remuneración para el trabajador.

c) **Condición, término y modo**, según la Teoría General del Contrato se pueden someter los efectos del mismo, al cumplimiento de una condición, término y modo.

1. *Condición:* En el contrato de trabajo el trabajador y el empresario, pueden someter los efectos del mismo al cumplimiento de una condición, bien *suspensiva o resolutoria*. Pero, existen limitaciones en virtud del principio general de protección del trabajador; así, habrá de *considerarse nula o por no puesta* toda condición suspensiva que sea imposible, prohibida, de abuso empresarial, sin que pueda dejarse la eficacia del contrato a la exclusiva voluntad de una de las partes. Igual ocurre en las *condiciones resolutorias (art. 9 ET).*

2. *Término:* es una manifestación de la voluntad de las partes, sobre cuándo ha de comenzar y concluir un contrato. *En el contrato de trabajo la ley impone unas limitaciones*. El art. 15 del ET regula los diversos tipos de contratos en función de la duración del mismo.

3. *Modo:* se trata de una carga o gravamen accesorio del contrato, dándose únicamente en las disposiciones a título de liberalidad. Por lo tanto, como el contrato de trabajo es oneroso, difícilmente podrá darse el modo en este tipo de contratos.

1.5. FORMA Y FORMALIZACIÓN DEL CONTRATO.

En la actualidad el artículo 8 del ET recoge el principio general de libertad de forma:

> *"8.1. El contrato de trabajo se podrá celebrar por escrito o de palabra. Se presumirá existente 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."*

Aunque en esta materia rige el principio de libertad de forma (8.1. ET), en la práctica de celebrar los contratos por escrito ha ido imponiéndose con fuerza, bien por razones del periodo de prueba, que ha de consignarse obligatoriamente por escrito, o a efectos probatorios. También el mencionado artículo establece la forma escrita por disposición legal para ciertos tipos de contratos:

> *"8.2. Deberán constar por escrito los contratos de trabajo cuando así lo exija una disposición legal y, en todo caso, los de prácticas y para la formación, los contratos a tiempo parcial, fijo-discontinuo y de relevo, los contratos a domicilio, los contratos para la realización de obra o servicio determinado, así como los de los trabajadores contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero. Igualmente constarán por escrito los contratos por tiempo determinado cuya duración sea superior a cuatro semanas. De no observarse tal exigencia, el contrato se presumirá celebrado 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."*

Dicha exigencia no tiene el carácter de requisito *ad solemnitatem*, sino que la omisión de la observancia prescrita origina una nueva presunción *iuris tantum* a favor del carácter indefinido y a tiempo completo del contrato *salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal o a jornada parcial del mismo,* por lo que la naturaleza de la *forma* es, en general, puramente declarativa.

Por último, y según estable el 8.4 del ET:

> *"8.4. Cualquiera de las partes podrá exigir que el contrato se formalice por escrito, incluso durante el transcurso de la relación laboral."*

2. DIFERENTES MODALIDADES DE CONTRATACIÓN.

El contrato de trabajo es, sin duda, una de las vertientes de mayor relevancia dentro del Derecho Laboral, surgiendo de él, derechos y obligaciones para trabajadores y empresarios. La mayoría de los contratos celebrados actualmente en nuestro país son de naturaleza temporal. Lejos queda la preponderancia que el artículo 15 del E.T. daba al contrato indefinido, pues desde la reforma del 94 se estableció la equiparación legal.

Son muchas las modalidades de contratación; las estructuraremos en cuatro bloques fundamentales: A) *indefinidos, B) temporales, C) otros tipos de contratos*, *y D) relaciones laborales especiales,* desarrollándose en cada uno de ellos, las distintas modalidades.

A. CONTRATOS DE TRABAJO POR TIEMPO INDEFINIDO:

Los contratos de trabajo celebrados por tiempo indefinido son aquellos que las partes establecen para que se prolonguen inmediatamente en el tiempo, *sin limitación alguna en cuanto a su duración*. Dentro de este tipo de contrato los clasificamos en *ordinario y especiales.*

A.1. ORDINARIO.

Es aquel que además de ser *por tiempo indefinido*, la prestación laboral se realiza a *jornada completa. Se puede concertar directa y expresamente, y se presupone que existe este tipo de contrato cuando no media ninguna modalidad expresa.*

Adquirirán también la condición de trabajadores fijos (por tiempo indefinido), cualquiera que haya sido la modalidad de la 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 periodo de prueba, salvo que de la propia naturaleza de las actividades o de los servicios contratados se deduzca claramente la duración temporal o a jornada parcial 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.

A.2. ESPECIALES.
Son aquellos que se realizan para el *fomento de la contración indefinida (epígrafe A.2.1)* y aquellos otros cuya prestación laboral se realiza jornada de trabajo a *tiempo parcial (A.2.2), que por sus características especificas, los desarrollamos a continuación..*

A.2.1. CONTRATO PARA EL FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA:
El fomento de la contratación indefinida cuenta por una parte con un capítulo de incentivación que se ha venido concretando en los programas de fomento de empleo desde el RDL 9/97 igual a Ley 64/97, luego Ley 50/98 y actualmente Ley 55/99; expondremos el programa de fomento de empleo del 2000. Estos contratos pueden llamarse indefinidos de fomento de empleo con incentivación.

Por otra parte cuenta con otro capítulo por el que se establece experimentalmente un tipo o modalidad de contrato indefinido específico de fomento; se inventó en la reforma del 97 (R.D.Ley 8/97 de 16 de mayo, luego Ley 63/97 de 26 de diciembre, Disposición Adicional 1ª); su novedad más llamativa radica en la rebaja de la indemnización por despido -pasa de 45 días/año a 33 días/año- como luego anotaremos. Esta norma no se ha incluido en el Estatuto de los Trabajadores porque es experimental por cuatro años; se van a seguir produciendo estos contratos hasta el 16-5-2001, y antes de esa fecha tienen previsto reunirse los agentes sociales y el Gobierno para nada bueno al respecto. Estos contratos indefinidos se llaman de fomento de la contratación indefinida.

Contrato indefinido de fomento:

a) ***Trabajadores:*** Se pueden concertar con los siguientes grupos: jóvenes parados de 18 a 29 años; parados de larga duración, de un año; mayores de 45 años; minusválidos; contratados temporales de diversos tipos en la misma empresa, según lo establecido en Convenio.
b) ***Requisitos objetivos*****:** La *retribución* será la estipulada en el convenio colectivo o contrato de trabajo y en cuanto a la *extinción del contrato* será según lo dispuesto en la Ley y en convenios colectivos para los contratos por tiempo indefinido, con la peculiaridad de que en el caso que se declare *despido improcedente por causas objetivas, la cuantía de la indemnización se fija en 33 días por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores al año y con un máximo de 24 mensualidades (ET art. 53.5 y 56).*
c) ***Requisitos formales*****:** Estos contratos se formalizarán, necesariamente, por escrito, en el correspondiente modelo oficial y a través de la pertinente Oficia de Empleo.
d) ***Requisitos de la empresas:*** No pueden emplear este contrato las empresas que en los doce meses anteriores, en los mismos centros de trabajo y similares puestos, hayan extinguido contratos por causas objetivas declaradas improcedentes o en despido colectivo salvo acuerdo expreso en el propio expediente de regulación de empleo.

Programa de Fomento de Empleo 2000:

La llamada **"política de contratación de las empresas",** ha venido apoyada cada año con bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social. Se persigue favorecer la contratación indefinida para ciertos colectivos de trabajadores. Resumimos aquí el *Programa de empleo para el año 2000,* según el artículo 28 de la Ley 55/99, de 29 de Dic. (BOE 30.12.99):

Beneficiarios: Para este año 2000 se amplían las personas que pueden beneficiarse de las bonificaciones; además de los colectivos tradicionales:

a) Jóvenes desde 18 hasta 29 años de edad, ambos inclusive.

b) *Parados de larga duración, que lleven, al menos un año, inscritos como demandantes de empleo.*
c) *Desempleados mayores de 45 años de edad.*
d) *Mujeres contratadas en sectores en los que se encuentren subrepresentadas en profesiones u ocupaciones establecidas en la Orden Ministerial de 16-09-1998.*
e) *Minusválidos. Continuará siendo de aplicación la disposición adicional sexta de la Ley 13/1996, de 30 de diciembre, en relación con el artículo 44 de la Ley 42/1994, de 30 de diciembre (los mismos beneficios que los previstos en 1999).*

La Ley establece esta vez tres nuevos supuestos de contratación indefinida bonificada:

1. *Desempleados preceptores del subsidio por desempleo a favor de los trabajadores incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social que, a su vez, estén incluido en alguno de los colectivos a que se refieren las letras a), b), c) o d) del apartado anterior.*

2. *Trabajadores incluidos en el RETA (Régimen Especial de la Seguridad Social para trabajadores autónomos) dados de alta en el mismo, al menos, desde el 1 de enero de 1999, que no hayan tenido asalariados a su cargo para el desempeño de su actividad profesional en los doce meses anteriores a la contratación y contraten indefinidamente (a tiempo completo o a tiempo parcial, incluidos los fijos discontinuos) a su primer trabajador cuando, además, éste se encuentre incluido en alguno de los colectivos a que se refieren las letras a), b), c) o d) del apartado anterior.*

3. *Las empresas y entidades sin ánimo de lucro que contraten indefinidamente o temporalmente, a tiempo completo o tiempo parcial, trabajadores desempleados en situación de exclusión social. Dicha exclusión debe ser acreditada por los correspondientes Servicios Sociales y afectará a los siguientes colectivos:*
   - *Perceptores de rentas mínimas de inserción o prestación de similar naturaleza.*
   - *Personas que no pueden acceder a las prestaciones por falta de periodo exigido de empadronamiento o por haber agotado el periodo máximo legal de percepción.*
   - *Jóvenes entre 18 y 30 años, procedentes de instituciones de protección de menores.*
   - *Personas con problemas de drogadicción o alcoholismo que se encuentren en proceso de rehabilitación o reinserción social.*
   - *Internos de centros penitenciarios cuya situación les permita acceder a un empleo, así como liberados condicionales y ex reclusos.*

Es significativo la importante restricción sobre las bonificaciones por **transformación de los contratos de aprendizaje, prácticas, formación y de relevo** ya sea a tiempo parcial o completo, *alcanzando solamente los vigentes a la entrada en vigor de la norma, esto es, el 1-01-2000.*

En general, los contratos indefinidos iniciales a tiempo completo o parcial (incluidos los fijos discontinuos), celebrados en el año 2000, darán derecho a las bonificaciones establecidas según se desarrolla en el *punto 6 Bonificaciones y Subvenciones* de este boletín, donde se podrá apreciar que se sigue con el mismo sistema establecido de bonificar durante dos años las cuotas empresariales por contingencias comunes, excepto para las contrataciones que afecten a desempleados mayores de 45 años para los que se prevé una bonificación durante toda la vida del contrato.

Exclusiones: Las ayudas previstas en la norma no se aplicarán en ciertos supuestos:

- Todas la relaciones laboral de carácter especial previstas en el artículo 2 ET u otras disposiciones legales.
- Las contrataciones que afecten a parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad del empresario, de las personas que ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración.
- Las contrataciones con quienes han sido antes trabajadores indefinidos de la empresa.

- Aquellas empresas que hayan realizado despidos improcedentes de contratados con bonificación, quedarán excluidas por un periodo de 12 meses de las ayudas contempladas. La citada exclusión afectará a un número de contrataciones igual al de las extinguidas.
- También se excluyen las empresas que no estén al corriente en tributos y cotizaciones, o estén incursos en infracciones muy graves no prescritas del orden social.

A.2.2. CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL:

Se considera *contrato a tiempo parcial* aquel que se concierta a fin de que el trabajador preste servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior al 77 por 100 de la jornada a tiempo completo, establecida en Convenio Colectivo de aplicación o, en su defecto, de la jornada ordinaria máxima legal. Este límite de jornada puede superarse en el caso de los fijos discontinuos si así lo establece el Convenio Sectorial cuando lo justifique la actividad estacional, como luego se anotará.

Las características: Su regulación legal viene establecida en el Art. 12 del ET., modificado por RDL 15/1998, de 28 de noviembre sobre Medidas Urgentes Mejora Mercado de Trabajo en Relación con el Trabajo a Tiempo Parcial y el Fomento de su Estabilidad, y Ley 55/1999, de 29 de Diciembre de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social. Los requisitos legales aplicables son:

a) Duración: Este contrato puede concertarse por *tiempo indefinido o por duración determinada*, en los supuestos en que se permitan la utilización de esta modalidad, a *excepción del contrato para la formación*.

Presunción legal: 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 la actividad empresarial.

b) Forma del contrato: Este tipo de contrato *siempre se formalizará por escrito*, en el correspondiente modelo oficial, donde se hará constar los siguientes extremos:

- Si el contrato se celebra por *tiempo indefinido o por duración determinada*, en este último caso, identificando el supuesto previsto en el artículo 15 del ET., que justifica tal duración.
- *Número y distribución de horas* al día, a la semana, al mes o al año durante las que el trabajador va a prestar servicios, y los días concretos.

Por lo demás, el contrato deberá ser inscrito en la correspondiente Oficina de Empleo.

c) Otras características a tener en cuenta:

- **Inobservancia de la formalización escrita:** Determinará que el contrato se presuma celebrado a *jornada completa*, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios y el número y distribución de las horas contratadas.

- **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 en los supuestos a los que se refiere el apartado 3 del artículo 35, para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

- **Prestaciones de Seguridad Social:** Los temas específicos de Seguridad Social se rigen por el R.D.Ley 15/1998 citado y por el reglamento dado en R.D. 144/1999 de 29 de enero. A la finalización de cada periodo de actividad, el trabajador tendrá derecho a las correspondientes prestaciones de desempleo, si reúne los requisitos mínimos legales exigidos para ello. Las demás prestaciones de Seguridad Social cuentan con un cómputo específico de días cotizados teóricos, en base a un día cada cinco horas trabajadas multiplicado por 1,5. Las

Bases Reguladoras y el abono de los subsidios y pensiones siguen pautas propias (la I.T. en relación a los tres meses anteriores; la maternidad en relación a los 365 días anteriores, etc).

- **Derechos:** Los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo, salvo las peculiaridades que, en función del tiempo trabajado, estén establecidas por ley o puedan determinarse por la negociación colectiva.

- **Conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa:** Tendrá 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, pueda adaptarse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

- **Horas complementarias:** Se consideran *horas complementarias* aquellas cuya posibilidad de realización haya sido acordada, como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, conforme al régimen jurídico establecido en el presente apartado y, en su caso, en los Convenios Colectivos sectoriales o, en su defecto, de ámbito inferior. La representación de los trabajadores recibirá trimestralmente información de la realización de estas horas (art.64 modif.del E.T.) La realización de horas complementarias está sujeta a las siguientes reglas:

  - **Acuerdo expreso:** únicamente el empresario las podrá exigir cuando así lo hubiere pactado expresamente con el trabajador. El pacto se formalizará por escrito bien en el momento de acordarse el contrato o con posterioridad, en modelo oficial establecido.

  - **Contratos a tiempo parcial de duración indefinida:** Sólo se podrán formalizar en contratos de duración indefinida. En el caso de contrato de trabajo *fijo-discontinuo*, sólo se podrá pactar la realización de horas complementarias cuando los trabajadores, dentro del período de actividad, realicen una jornada reducida respecto de los trabajadores a tiempo completo.

  - **Denuncia del pacto:** El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por denuncia del trabajador una vez cumplido un año desde su celebración. La deberá notificar el empresario con una antelación mínima de tres meses a la fecha de vencimiento de cada uno de los años de su vigencia, entendiéndose prorrogado dicho *pacto*, en caso contrario, por un nuevo periodo anual.

  - **Número de horas complementarias:** El *pacto de horas complementarias* deberá recoger el número de horas cuya realización podrá ser requerida por el empresario. Estas horas no podrán exceder del 15 por 100 de las horas ordinarias de trabajo objeto de 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 30 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 limite legal del trabajo a tiempo parcial.

  - **Distribución y forma de realización:** Las horas complementarias deberá atenerse a lo establecido al respecto en los convenios colectivos. No obstante en ausencia de regulación se respetarán las condiciones siguientes:

    - El total de horas complementarias anuales pactadas se distribuirá proporcionalmente en cada uno de los trimestres del año natural, para su realización dentro de cada trimestre. Cuando el contrato no conlleve la prestación de servicios durante el conjunto del año, el total de horas complementarias se distribuirá en tantas fracciones como períodos completos de tres meses en los que se desarrolle la prestación de servicios.

- Si en un trimestre no se hubieren realizado todas las horas complementarias correspondientes al mismo, hasta un 30% de las horas no consumidas podrá ser transferido por el empresario al trimestre siguiente para su posible realización en el mismo una vez efectuadas las horas complementarias que le corresponden. En ningún caso se podrán transferir a un trimestre las horas ya transferidas desde el trimestre anterior, ni transferir más allá del año natural las horas no realizadas en el cuarto trimestre del año.

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

- **Jornada y descansos:** La realización de dichas horas habrá de respetar los límites en materia de jornada y descansos establecidos.

- **Retribución:** Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y periodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones. 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.

- **Incumplimiento:** Caso de incumplimiento de los requisitos y régimen jurídico, la negativa del trabajador a la realización de las horas complementarias, pese haber sido pactadas, no constituirá conducta laboral sancionable.

- **Modificación de la jornada ordinaria:** La realización de horas complementarias podrá dar lugar a la modificación de la jornada ordinaria pactada inicialmente en el contrato, mediante la consolidación en la misma de una parte de las horas complementarias realizadas en unos períodos de tiempo determinados, en los términos que determina el articulo 12.5.i), del ET.

A.2.3 CONTRATO DE FIJO DISCONTINUO.

El contrato de fijo discontinuo está configurado como una variedad de contrato a tiempo parcial indefinido. Por tanto, le es de aplicación lo establecido para el contrato a tiempo parcial, sin perjuicio de las peculiaridades que a continuación señalamos.

La Ley 55/99 modificó el artículo 12 ET (apartados 3.b y 4.a), afectando específicamente al contrato de fijo discontinuo. Este contrato se concierta para realizar trabajos que tengan el carácter de *fijos discontinuos* y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa. En este caso, los trabajadores deben ser llamados en el orden y forma que se determine en los respectivos convenios colectivos; caso de incumplimiento por parte de la empresa, puede el trabajador reclamar en procedimiento de despido, ante la jurisdicción social competente. *El plazo (20 días hábiles) para reclamar se inicia desde el momento en que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria.* ***No obstante será mejor acudir, en vez de al procedimiento del DESPIDO, a la RECLAMACIÓN DE CANTIDAD por lo dejado de cobrar por el trabajo al que debió ser llamado, evitando así de entrada un DESPIDO que a veces está desmentido con llamadas sucesivas.***

La última modificación legal está referida a la jornada de estos contratos. En convenios colectivos **sectoriales** podrá acordarse excepcionalmente, cuando la actividad estacional del sector así lo justifique, el establecimiento de un límite de jornada superior al previsto en el apartado 1 del artículo 12 (es decir, superior al 77% de la jornada completa en el período de referencia). Pero no podrá sobrepasar la jornada ordinaria completa de referencia, incluyendo en su caso la realización de las horas complementarias.

Se formalizará por escrito también en el modelo oficial. Las menciones al horarios y días de trabajo serán sustituidas por una indicación sobre la duración estimada de la actividad, así como sobre la forma y orden de llamamiento que establezca el convenio colectivo aplicable, haciendo

constar igualmente, de manera orientativa, la jornada laboral estimada y su distribución horaria. Los temas de Seguridad Social se rigen por las pautas del contrato a tiempo parcial. En el caso de subsidio por desempleo acreditando más de 180 días cotizados, se le cotizarán hasta 60 días para jubilación.

B. CONTRATOS DE TRABAJO TEMPORALES:

Los contratos de trabajo celebrados por *tiempo determinado* son aquellos que tienen establecido un límite final para que cesen los efectos del mismo, salvo caso de prórroga. La legislación laboral contempla una multiplicidad de este tipo de contrato, que dependen de la causa concreta de su temporalidad, que debe ser expresada con precisión y claridad, e identificarse suficientemente en una cláusula del contrato. Vamos a distribuirlos en tres bloques, *Contratación temporal ordinaria, De fomento de empleo y otros tipos de contratos*.

B.1.- CONTRATOS TEMPORALES ORDINARIOS:

B.1.1.- CONTRATOS PARA OBRA O SERVICIO DETERMINADO.

Son aquellos que tienen por objeto la realización de obras o servicios determinados, 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.

Las características según Regulación legal: Artículo 15 del ET, RD 2546/94, de 29 de diciembre, Ley 63/1997, de 26 de diciembre y RD 2720/1998, de 18 de diciembre.

a) Duración: La duración de estos contratos será la del tiempo concreto que se exija para la realización de la obra o servicio contratado.

b) Forma: El contrato se formalizará siempre por escrito, registrándose por el empresario en la oficina de empleo, en el plazo de los diez días siguientes a su contratación.

c) Extinción: El contrato se extingue, sin derecho a indemnización alguna (salvo que esté establecida en Convenio) por parte de la empresa, *cuando se realice la obra o servicio objeto del contrato*. Si el contrato es de duración superior a 1 año la denuncia previa deberá realizarse con una antelación mínima de quince días. *Si es el empresario quien incumple el preaviso deberá indemnizar al trabajador con una cantidad equivalente al salario correspondiente a los días en que dicho plazo se haya incumplido.*

d) Otros requisitos y características:

- El trabajador, en función del tiempo trabajado, devengará el *complemento por antigüedad*, a tenor de lo que se establece en el convenio colectivo correspondiente o contrato individual.
- La empresa deberá *comunicar a los representantes de los trabajadores* la celebración de estos contratos en un plazo no superior a los diez días.
- Podrá estipularse un *periodo de prueba* en estos contratos, que, en todo caso, respetará los topes generales del ET.; seis meses para los técnicos titulados y dos mese para los demás.
- *Suspensión del contrato* en virtud de causa legal (art. 45 y 46 del ET): no implicará la ampliación del tiempo de duración del contrato, salvo pacto en contrario.
- El contrato para obra o servicio determinado podrá celebrarse a *jornada completa o a tiempo parcial.*
- *El trabajador adquirirá la condición de fijo:*
  - Cuando no se hubiese observado la exigencia de la forma escrita, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal.
  - Si no se le da de alta, por parte de la empresa, en Seguridad Social y siempre que hubiese transcurrido un plazo igual o superior al periodo de prueba.
  - Si el contrato se hubiese celebrado en fraude de ley.

- Igualmente ejecutada la obra o servicio si el trabajador continua prestando sus servicios y no hay denuncia, se entiende prorrogado por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.

Los convenios colectivos o contrato individual pueden establecer condiciones más beneficiosas para el trabajador, periodo de prueba inferior al establecido en el ET. Del mismo modo, los contratos 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.1.2.- CONTRATOS EVENTUALES POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN:
Son los que se conciertan para atender a las exigencias circunstanciales del mercado, la acumulación de tareas o el exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.

Las características según Regulación legal: Artículo 15 del ET, RD 2546/94, de 29 de diciembre, Ley 63/1997, de 26 de diciembre y RD 2720/1998, de 18 de diciembre:

a) Duración: La duración máxima de estos contratos será de SEIS MESES dentro de un periodo de doce meses, computados a partir de la fecha en que se produzcan dicha causas o circunstancias que justifique su utilización. Ahora bien, si se conciertan por un plazo inferior a los seis meses, podrán ser prorrogados, por acuerdo de las partes, sin que la duración del contrato pueda sobrepasar el límite máximo indicado de los seis meses. Los convenios colectivos sectoriales pueden modificar la duración máxima (nunca más de 3/4 del período de referencia) de estos contratos y el periodo (18 meses máximo) dentro del cual se pueden realizarlos en atención al carácter estacional de la actividad en que dichas circunstancias se pueden producir.

b) Aviso de extinción del contrato (denuncia): En cuanto a la DENUNCIA, si llegado a su término no hubiese denuncia (esto es: comunicación de su extinción) por alguna de las partes, éste se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.

c) El trabajador adquirirá la condición de fijo:
- Si no hubiese sido dado de alta en Seguridad Social y siempre que hubiese transcurrido un plazo igual o superior al período de prueba.
- Si el contrato hubiese sido celebrado en fraude de ley (existe fraude de ley cuando, habiéndose celebrado un contrato de esta clase, su objeto, realmente, no persigue atender necesidades coyunturales o episódicas de la empresa).

d) Jornada laboral: El contrato eventual por circunstancias de la producción podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial.

e) Otros requisitos y características:
- **Comunicación a los Representantes de los Trabajadores:** La empresa se encuentra obligada a comunicar a los representantes legales de los trabajadores la celebración de estos contratos, en un plazo no superior a los diez días, a partir de la fecha de la contratación.
- **Periodo de prueba:** Podrá estipularse un período de prueba**,** el cual, al menos, respetará los topes generales del E.T. (seis meses para los técnicos titulados; y dos meses para los demás trabajadores).
- **Suspensión del contrato:** la causa legal de suspensión (véase el art. 45 E.T.; se referencia en pág.24) no comporta necesariamente la ampliación del tiempo de duración del contrato.

Los convenios colectivos (o, en su caso, el contrato individual) pueden establecer condiciones más beneficiosas para el trabajador; período de prueba inferior al establecido en el E.T., ampliación de la duración del contrato por suspensión legal del mismo, indemnización necesaria de la empresa a la finalización del contrato, etc. Igualmente, en convenio colectivo puede fijarse para qué actividades

pueden contratarse a trabajadores eventuales, así como establecer la relación que debe existir entre el volumen de este tipo de trabajadores y la plantilla total de la empresa.

B.1.3. CONTRATOS DE INTERINIDAD

Son aquéllos que se conciertan para sustituir a unos determinados trabajadores de la empresa, denominados trabajadores sustituidos, cuando tengan derecho a la reserva de su puesto de trabajo, en virtud de norma o pacto individual o colectivo, por otros trabajadores distintos, denominados interinos, y los celebrados para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva. Ejemplos típicos de interinidad son los de que se producen como consecuencia de la maternidad de la mujer trabajadora o como consecuencia del cumplimiento del servicio militar del trabajador.

Las características según artículo 15 del E.T., Real Decreto 2546/94, de 29 de diciembre y Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, son las siguientes:

a) Duración: Será la del tiempo durante el cual subsista el derecho del trabajador sustituido a reserva del 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 supuesto pueda superar los tres meses, salvo norma especial en el caso de laborales de las Administraciones Públicas.

b) Forma: Deberá formalizarse, necesariamente, por escrito, en el cual se harán constar los siguientes datos: *Identificación del trabajador o trabajadores sustituidos. la causa o razón de la sustitución, y, en su caso, el puesto de trabajo cuya cobertura definitiva se producirá tras el proceso de selección externa o promoción interna*. Dichos contratos se registrarán por el empresario, en el plazo de 10 días siguientes a su concertación, en la Oficina de Empleo.

c) Extinción: Se extinguen por la reincorporación del trabajador sustituido en el plazo legal o reglamentariamente establecido.

En el supuesto de que el contrato de interinidad se extinga por pérdida del derecho del trabajador sustituido a la reserva del puesto de trabajo (p. ej.: trabajadora que, por maternidad, no se reincorpora a su puesto de trabajo tras agotar los plazos legalmente concedidos), dicho contrato de interinidad se convierte en definitivo. También se extingue por el vencimiento del plazo legal o convencional establecido para la reincorporación, y por el transcurso del plazo de tres meses en el caso de procesos de selección, salvo en el caso de las Administraciones Públicas.

d) Comunicación a los Representantes de los Trabajadores: La empresa tiene la obligación de comunicar a los representantes legales de los trabajadores la celebración de todo contrato de interinidad, en un plazo no superior a los diez días, a partir de la fecha en que aquella tuviera lugar.

e) Periodo de prueba: Podrá estipularse un período de prueba, el cual, en todo caso, respetará los límites máximos del E.T.

f) Suspensión: La suspensión del contrato del interino por motivo de causa legal (véase el art. 45 E.T.; se referencia en la nota de la pág.24) no supone la ampliación del tiempo de su duración.

g) Jornada laboral: El contrato de interinidad deberá celebrarse a jornada completa, excepto:

- Cuando el trabajador sustituido estuviera contratado a tiempo parcial o se trate de cubrir temporalmente un puesto de trabajo cuya cobertura definitiva vaya a ser a tiempo parcial.
- Cuando el contrato se realice para completar la jornada reducida de los trabajadores que ejerciten el derecho reconocido en el artículo 37, apartado *5,* del E.T., 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.

h) El trabajador adquirirá la condición de fijo:

- Si el contrato no se hubiese celebrado de forma escrita. No obstante, si se pudiera acreditar la naturaleza de "interinidad" del contrato, no se reputará por tiempo indefinido.
- Sí el contrato, aun escrito, no refleja el nombre del trabajador sustituido o la razón de su ausencia o no identifica el puesto a cubrir.
- Si el trabajador interino no hubiese sido dado de alta en Seguridad Social, siempre que hubiese transcurrido un plazo igual o superior al período de prueba.
- Si el contrato hubiese sido celebrado en fraude de ley.
- Si no se produjera la reincorporación del trabajador sustituido en el plazo legal o reglamentariamente establecido.
- Si el interino continuara prestando sus servicios para la empresa, tras la reincorporación del trabajador sustituido.
- Es admisible que los convenios colectivos (o, en su caso, el contrato individual) establezcan condiciones más beneficiosas para el trabajador.

i) Los contratos de interinidad celebrados con trabajadores desempleados para sustituir a trabajadores durante los períodos de baja por riesgo durante el embarazo o de descanso por maternidad, adopción y acogimiento darán derecho a una bonificación del 100% 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. Cuando la sustitución es de trabajadores en excedencia por razón familiar, la bonificación al empresario es del 95% en el primer año, el 60% en el segundo y el 50% en el tercero.

B.2.- CONTRATOS TEMPORALES DE FOMENTO DE EMPLEO:

B.2.1. EL ASÍ LLAMADO "Temporal de Fomento de Empleo".

Desde hace años venía existiendo una modalidad llamada expresamente *Temporal de Fomento de Empleo*, en los que **no se exigía causa de la temporalidad,** con amparo en el art.17.3 ET. En el Programa de Fomento de Empleo para 2000 este tipo está prácticamente desaparecido; queda reducido al caso de minusválidos y de los llamados *en situación de exclusión social*, como ya queda referido en el apartado A.2.1.

Aparte, con sus propios caracteres, están como de fomento de empleo los tipos que siguen:

B.2.2.- CONTRATO DE RELEVO POR JUBILACIÓN PARCIAL.

Se da este tipo de contratación cuando empresa y trabajador acuerdan una reducción de su jornada de trabajo y de su salario de entre un mínimo del 30 por 100 y un máximo del 77 por 100, en base a que el trabajador accede a la situación de jubilación parcial.

Esta situación de jubilación parcial a la que hacemos referencia (modificada por RDL 15/98 y RD 144/99) consiste, en síntesis, en lo siguiente:

- El trabajador ha de reunir las condiciones imprescindibles para acceder a la prestación de jubilación, con excepción de la edad, que habrá de ser inferior en, como máximo, cinco años a la exigida. La ejecución de este contrato de trabajo, y su retribución, serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador hasta que cumpla la edad establecida con carácter general en el Sistema de la Seguridad Social para causar derecho a la pensión de jubilación, extinguiéndose la relación laboral al alcanzar la referida edad.
- Y, simultáneamente, para poder realizar esta modificación de contrato, la empresa concertará un contrato de trabajo con otro trabajador en situación de desempleo, quedando obligada a mantener cubierta, como mínima, la jornada de trabajo sustituida hasta la fecha de jubilación

prevista en el párrafo anterior. El contrato de trabajo por el que se sustituye la jornada dejada vacante por el trabajador que reduce su jornada se denominará contrato de relevo.

Las características, según Regulación legal: Art. 12.4 E.T. y Art. 166 LGSS, son:

a) **Requisitos subjetivos:**

- **En cuanto al trabajador:** Como requisito esencial, se exige que EL TRABAJADOR RELEVANTE SEA DESEMPLEADO. Además, se precisa, que el trabajador sustituido (el jubilado parcialmente) reúna todos los requisitos precisos para poder causar la pensión de jubilación del Régimen correspondiente de la Seguridad Social, a excepción del propio requisito de la edad, que habrá de ser inferior a cinco años, como máximo (por regla general: 60 años), a la ordinaria de jubilación del Régimen de la Seguridad Social que sea aplicable (por regla general: 65 años).

- **En cuanto a la empresa:** Que se obligue a mantener cubierta, como mínimo, la jornada de trabajo del trabajador sustituido hasta que éste cumpla la edad establecida con carácter general por el sistema de la Seguridad Social para causar derecho a la pensión de jubilación (generalmente: 65 años).

b) **Requisitos objetivos:**

- **Duración:** El contrato de relevo se entiende celebrado por un período de tiempo equivalente al que le faltará al trabajador jubilado parcialmente para alcanzar la edad ordinaria de jubilación en el Régimen de la Seguridad Social correspondiente. En dicho momento se extinguirá tanto el contrato de trabajo de relevo como la relación laboral del trabajador sustituido. *En todo caso, el contrato de relevo no podrá tener una duración superior a los cinco años*.

- **Jornada laboral:** El contrato de relevo 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 jornada acordada por el trabajador sustituido. El horario de trabajo del *trabajador relevista* podrá completar el del *trabajador sustituido* o simultanearse con él. El puesto de trabajo del *trabajador relevista* podrá ser el mismo del trabajador sustituido o uno similar.

- **Retribución:** En el contrato de relevo la remuneración del trabajador sustituido se reducirá desde un mínimo del 30 por 100 a un máximo del 77 por 100 de la que le correspondiera a un trabajador de su misma categoría a jornada completa.

- **Formalización:** El contrato de relevo se formalizará por escrito en el correspondiente modelo oficial, que deberá presentarse, para su registro en la Oficina de Empleo.

B.2.3.- CONTRATO DE SUSTITUCIÓN POR JUBILACIÓN A 64 AÑOS.

Se rige por el R.D. 1194/1985 de 17 de julio y la Disposición Final 4ª de la LGSS (RDLg 1/94). El contrato ha de tener una duración mínima de un año, en sustitución de quien se acoge al sistema especial de jubilación total a los 64 años.

B.2.4. CONTRATO DE TRABAJO EN PRÁCTICAS.

Es tipo de contrato que pueden concertar los empresarios con quienes estuvieren en posesión de una titulación universitaria o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional, y ello para la prestación de un trabajo retribuido que permita, al trabajador, aplicar y perfeccionar sus conocimientos y le facilite una práctica profesional adecuada a su nivel de estudios cursados. A estos efectos, son títulos profesionales habilitantes para celebrar el contrato en prácticas:

- *Diplomado Universitario.*
- *Licenciado Universitario.*
- *Técnico o Técnico Superior de la correspondiente profesión.*

- *Los demás oficialmente reconocidos como equivalentes a la Formación Profesional que habiliten para el ejercicio profesional.*
- *Se deberá tener en cuenta que no es admisible esta modalidad de contratación para la realización de prácticas profesionales por estudiantes que, como parte integrante de sus estudios académicos, estén siguiendo cursos del vigente sistema legal educativo. También se excluyen las prácticas seguidas por estudiantes relativas a los cursos de formación profesional ocupacional.*

Las características según Regulación Legal: Art. 11, del Estatuto de los Trabajadores:

a) Requisitos subjetivos:

- **En cuanto al trabajador:** El contrato de trabajo habrá de formalizarse dentro de los cuatro años inmediatamente siguientes a la terminación de los correspondientes estudios. En caso de contratos en prácticas celebrados con minusválidos, el plazo será de 6 años.

  Para el supuesto de personas que hayan realizado sus estudios en el extranjero, dicho plazo empezará a computarse a partir de la convalidación de los estudios en España, cuando tal requisito sea exigible para el correspondiente ejercicio profesional.

  El cumplimiento del servicio militar (o de la prestación social sustitutoria) interrumpe el cómputo de los cuatro años.

  El trabajador tiene obligación de entregar al empresario la fotocopia compulsada del correspondiente título o, en su defecto, certificado de la terminación de los estudios que den derecho a la obtención del mismo.

  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.

  A fin de que el empresario pueda conocer si los trabajadores, a los que se propone contratar, han superado este límite temporal, se le otorga la posibilidad de recabar CERTIFICACION por escrito, antes de celebrar el contrato, del Instituto Nacional de Empleo. En este certificado se hará constar el tiempo en que el trabajador ha estado contratado en prácticas con anterioridad a la contratación que se pretende realizar. El Instituto Nacional de Empleo emitirá dicha certificación en el plazo de diez días de modo que, transcurridos los mismos, sin que se emita, el empresario quedará exonerado de las responsabilidades que pudieran derivarse por dichos incumplimientos.

- **En cuanto al empresario:** El puesto de trabajo que ofrecerá al trabajador deberá permitir esa obtención de la práctica profesional adecuada a su nivel de estudios cursados. Cuando finalice el contrato en prácticas, el empresario está obligado a *expedir un certificado* al trabajador, donde deberán constar los siguientes extremos:
  - La duración de las prácticas.
  - El puesto o puestos de trabajo ocupado u ocupados por el trabajador.
  - Las principales tareas desarrolladas en cada puesto.

  Por lo demás, el empresario se encuentra obligado a comunicar a la Oficina de Empleo la terminación de cada uno de los contratos en prácticas que formalice.

b) Requisitos objetivos:

- **Duración:** La duración del contrato en prácticas no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años. Dentro de los límites temporales los convenios colectivos de ámbito sectorial podrán determinar la duración del contrato atendiendo a las características del sector y de las prácticas a realizar. En el supuesto de que el convenio colectivo nada establezca sobre la duración de los contratos en prácticas, y siempre que el contrato se hubiese concertado por un período de tiempo inferior a los dos años, las partes pueden establecer *hasta dos prórrogas* al mismo, sin que se admita que la duración de cada una de dichas prórrogas sea inferior a seis

meses, ni que supere (la duración total del contrato) el período máximo establecido (esto es; dos años).

- **Suspensión del contrato:** Si durante la vigencia de la relación laboral se incurriese en causa de *suspensión del contrato de trabajo* por alguno de los motivos establecidos en el artículo *45* del ET. (se reproduce aquí en la nota de la página 24), *no procederá la interrupción del computo de duración* del propio contrato en prácticas, salvo que por acuerdo expreso se pacte lo contrario.

- **Retribución:** Será la establecida en el respectivo convenio colectivo para los trabajadores en prácticas, sin que, en su defecto, pueda ser inferior:

  - Al 60 por 100 del salario establecido en convenio para uno que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo, primer año de su vigencia.
  - Al 75 por 100 del salario establecido en convenio para uno que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo, segundo año de vigencia.

  En todo caso, la retribución efectiva del trabajador (ya sea el primer año, ya sea el segundo) no podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional.

  En el supuesto de trabajadores contratados a tiempo parcial, el salario se reducirá en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

- **Periodo de prueba:** A excepción de que otra cosa disponga el convenio colectivo, el período de prueba no podrá superar:
  - El período de UN MES para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio.
  - El período de DOS MESES para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado superior.

- **Extinción:** El contrato de trabajo en prácticas se extingue por llegar a su plazo convenido (insistimos: máximo dos años). Si llegado su término, el trabajador continuara prestando servicios al empresario, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido.

  En el supuesto de que el trabajador, a la finalización del contrato de prácticas, se incorpore a la empresa sin solución de continuidad:
  - El tiempo de duración de las prácticas se computará a efectos de antigüedad.
  - La empresa no podrá concertar un nuevo período de prueba.

- **Formalización:** El contrato se formalizará, siempre, *por escrito*, en el correspondiente modelo oficial. En el mismo se harán constar, entre otros extremos:
  - El título que posea el trabajador.
  - La duración del contrato.
  - El puesto o puestos de trabajo a desempeñar durante las prácticas.

  El contrato se registrará *en la oficina de empleo* que corresponda, donde quedará depositado un ejemplar.

- **El trabajador adquirirá la condición de fijo:** El contrato de trabajo se considerará concertado por tiempo indefinido en los siguientes casos:

  - Cuando *no se celebre por escrito*, siempre que hubiese transcurrido un período de tiempo igual o superior al de prueba.
  - Cuando *el trabajador no haya sido dado de alta en la seguridad social*, siempre que hubiese transcurrido un período de tiempo igual al de la prueba.

- Cuando *el trabajador no reúna los requisitos legalmente exigidos para ser contratado en prácticas*.

- **Beneficio empresarial:** La transformación del contrato en prácticas en contrato indefinido dará derecho durante su vigencia y hasta un período máximo de 24 meses siguientes a su transformación, a una bonificación del 20% de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes, según el Programa de Fomento de Empleo para el 2000. Por contrato indefinido, a estos efectos, hay que entender aquellos que:
  - Se celebran por escrito y a jornada completa.
  - Para trabajos que exijan la prestación de servicios durante los días laborables del año.
  - Y que supongan un incremento respecto a la plantilla fija del año natural anterior.

B.2.5. CONTRATO PARA LA FORMACIÓN:

Consiste en aquel contrato que tiene por objeto la necesaria adquisición, por parte del trabajador, de la formación teórica y práctica que le habilite para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo cualificado. El concepto de "oficio o puesto de trabajo cualificado" hay que referirlo a los que, como tales, aparezcan definidos en el sistema de clasificación de la empresa.

Se deberá tener en cuenta que no es admisible esta forma de contratación para la realización de prácticas profesionales por estudiantes que, como parte integrante de sus estudios académicos, estén siguiendo cursos del vigente sistema legal educativo. También se excluyen las prácticas seguidas por estudiantes relativas a los cursos de formación profesional ocupacional.

Las características, según Art. 11, del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto-Ley 8/97, de 16 de mayo, luego Ley 63/97, son:

a) Requisitos subjetivos

- ***En cuanto al trabajador***.
  El trabajador debe ser mayor de dieciséis años y menor de veintiún (este límite no vale para el minusválido y para el contratado de Escuela Taller es hasta los 24); no ha de contar con la titulación necesaria para poder formalizar el contrato en prácticas, analizado anteriormente (ya que si esto fuera así el contrato aplicable sería el de prácticas).

  El trabajo efectivo que preste el trabajador en la empresa deberá estar relacionado con las tareas propias del nivel ocupacional u oficio objeto del aprendizaje.

  Expirada la duración máxima de cualquier contrato para la formación, ningún trabajador podrá ser contratado bajo esta modalidad en la misma o distinta empresa. Con ello, el contrato para la formación "sigue" al trabajador, de forma que éste, una vez expirado el período máximo de dos (en su caso tres) años por el que puede ser contratado bajo esta modalidad, no podrá tener la posibilidad de ser contratado, de nuevo, con esta modalidad.

  A fin de que el empresario pueda conocer si los trabajadores, a los que se propone contratar, han superado este límite temporal, se le otorga la posibilidad de recabar CERTIFICACIÓN por escrito, antes de celebrar el contrato, del Instituto Nacional de Empleo. En este certificado se hará constar el tiempo en el que el trabajador ha estado contratado con esta modalidad con anterioridad a la contratación que se pretende realizar.

  El Instituto Nacional de Empleo emitirá dicha certificación en el plazo de diez días, de modo que, transcurridos los mismos, sin que se emita, el empresario quedará exonerado de las responsabilidades que pudieran derivarse por dichos incumplimientos.

  Es obligación del trabajador el comprometerse a prestar el trabajo efectivo y a recibir la formación.

Se cumple el requisito de formación teórica cuando el trabajador acredite (certificado emitido por la Administración Pública correspondiente) que ha realizado un curso de formación profesional adecuada al oficio o puesto de trabajo objeto del contrato.

En todo caso, no se permite celebrar contratos para la formación cuando el objeto de los mismos radique en la modificación para un puesto de trabajo que haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa y por un período de tiempo superior a doce meses.

- ***En cuanto al empresario.***
  El número de trabajadores con contratos para la formación por centro de trabajo que las empresas podrán contratar será fijado en convenio colectivo. En su defecto no será superior al fijado en la siguiente escala:

Trabajadores en el Centro de Trabajo	**Aprendices**
Hasta *5*	1
De 5 a 10	2
De 11 a 25	3
De 26 a 40	4
De 41 a 50	5
De 51 a 100	8
De 101 a 250	10 (o el 8% de la plantilla)
De 251 a 500	10 (o el 8% de la plantilla)
De más de 500	10 (o el 8% de la plantilla)

A efectos de hallar el correspondiente cómputo de trabajadores por centro de trabajo, se excluirán a los vinculados a la empresa por un contrato para la formación. Asimismo, se deberá tener en cuenta que la escala anterior no será de aplicación a:

- Los contratos para la formación formalizados en el marco de los programas de escuelas taller y casas de oficio.
- Los programas de garantía social organizados por las Administraciones educativas.
- Y a las contrataciones realizadas por las empresas que dispongan de escuelas para la formación.

Por lo demás, entre las obligaciones del empresario se encuentran:

- Proporcionar el trabajo, efectivo adecuado al oficio objeto del contrato.
- Conceder los permisos necesarios para que el trabajador pueda asistir a la formación teórica.
- Designar un tutor que atenderá el proceso de aprendizaje. A estos efectos, el cargo de tutor podrá ser desempeñado por el propio empresario o bien cualquiera otra persona, designada por éste, que posea la formación profesional requerida en cada caso. De cualquier modo, cada tutor no podrá tener designados a más de tres aprendices.
- Comunicar a la Oficina de Empleo la terminación de cada uno de los contratos para la formación que formalice.

b) **Requisitos objetivos:**

- **Duración:** Estos contratos tendrán una duración mínima de seis meses y máxima de dos años.

No obstante, por convenio colectivo de ámbito sectorial pueden fijarse duraciones distintas, atendiendo a las peculiaridades del sector y de los puestos de trabajo a desempeñar, sin que la duración máxima pueda ser superior a 3 años y la mínima inferior a 6 meses.

Si durante la vigencia del contrato se incurriese en causa de *suspensión del contrato de trabajo* por alguno de los motivos establecidos en el artículo *45* del ET[1] , *no procederá la interrupción del computo de duración* del propio contrato de aprendizaje (a excepción de que por acuerdo expreso se pacte lo contrario).

- **Retribución:** Será la establecida en el respectivo convenio colectivo, sin que, en su caso, pueda ser inferior al S.M.I. en proporción al tiempo de jornada invertido.

- **Jornada laboral y formación teórica:** Los tiempos dedicados a la enseñanza (salvo que esté exento por haber realizado un curso adecuado de formación profesional) pueden concertarse en determinados períodos (a tenor de lo que se establezca en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, en el correspondiente contrato individual de trabajo), o bien alternarse con los de trabajo efectivo en la empresa. En todo caso, el tiempo global correspondiente a la formación que se otorgue al aprendiz no podrá ser inferior a un 15 por 100 de la jornada máxima de trabajo prevista en convenio colectivo[2], o en su defecto, de la jornada máxima legal.

  La formación teórica puede impartirse a distancia o:

  - En el Centro de formación profesional de la propia empresa.
  - En los centros de formación creados por las empresas, por las organizaciones empresariales o sindicales, o por las organizaciones empresariales o sindicales de forma mancomunada.
  - En centros públicos de formación o centros privados acreditados por las Administraciones laborales o educativas[3].

  Las faltas de puntualidad o de asistencia del trabajador a las enseñanzas teóricas podrán ser sancionadas por el empresario como si de faltas al trabajo se tratara.

  El contenido de la formación teórica es el de los módulos profesionales adecuados o el de ciclo de escolaridad obligatoria que tenga pendiente.

  El coste de la formación teórica es a cargo del INEM, capítulo de Formación Continua; si bien el pago inmediato al Centro lo efectúa el empresario, quien se compensa todo lo pagado mediante bonificación en las cuotas empresariales a la Seguridad Social. *(Facturas y TC son medios de prueba).*

- **Extinción:** El contrato de trabajo para la formación se extingue por expiración del tiempo convenido (máximo: tres años). Si llegado a su término, el trabajador continuará prestando

[1] Estas causas son: a) Mutuo acuerdo de las partes; b) Las consignadas válidamente en el contrato; c) Incapacidad Laboral Transitoria Provisional de los Trabajadores; d) Maternidad de la mujer trabajadora y adopción de menores de cinco años; e) Cumplimiento del servicio militar o del servicio social sustitutorio; f) Ejercicio de cargo público representativo; g) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria; h) Suspensión de empleo y sueldo, por razones disciplinarias; i) Fuerza mayor temporal; j) Causas económicas o tecnológicas; k) Excedencia forzosa; 1) Ejercicio del derecho de huelga; m) Cierre legal de la empresa.

[2] Cuando el aprendiz no haya finalizado la escolaridad obligatoria, la formación teórica tendrá por objeto inmediato dicha educación.

[3] Cuando en la localidad donde radique el centro de trabajo no exista alguno de los centros referidos anteriormente, o en los mismos no se impartan los cursos de formación adecuados al objeto de contrato, la formación podrá realizarse a través de centros de enseñanza a distancia acreditados por las Administraciones educativas o laborales, reduciéndose la jornada efectiva de trabajo por el tiempo que el trabajador deba dedicar a la formación teórica aunque la misma no sea de carácter presencial.

servicios al empresario, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido.

En el supuesto de que el trabajador, a la finalización del contrato para la formación, se incorpore a la empresa sin solución de continuidad:

- El tiempo de duración del contrato para la formación se computará a efectos de antigüedad.
- La empresa no podrá concertar un nuevo período de prueba.

Por último, producida la finalización del contrato, el empresario tiene la obligación de expedir y entregar al aprendiz un *certificado*, en el que hará constar las siguientes circunstancias:

- Duración de la formación teórica.
- Nivel de formación práctica adquirida por el trabajador.

El trabajador podrá solicitar también de la Administración competente que le expida el correspondiente certificado de profesionalidad, tras realizar las pruebas que sean necesarias.

- **Obligación de formación:** El contrato se presumirá de carácter común u ordinario cuando el empresario incumpla en su totalidad sus obligaciones en materia de formación teórica. Así ha de hacerse valer mediante denuncia y/o reclamación judicial. Todo ello, con independencia de su posible consideración como infracción (con su correspondiente sanción) de índole social.

- **Formalización:** El contrato se formalizará siempre *por escrito*, en el modelo oficial, haciendo constar:
  - Duración que se concierte.
  - El tiempo dedicado a la formación y su distribución horaria.
  - El oficio o nivel ocupacional objeto del contrato.
  - El nombre y la cualificación profesional de la persona designada como tutor.

  Los cambios que, una vez iniciada la relación laboral, puedan producirse sobre los anteriores datos, *deberán formalizarse por escrito*.

  El contrato (y, en su caso, la prórroga del mismo) se registrará en la correspondiente Oficina de Empleo, en el plazo de los diez días siguientes a su concertación, donde quedará depositado un ejemplar. Asimismo, es obligación del empresario la de comunicar a la Oficina de Empleo la terminación de todos y cada uno de los contratos de aprendizaje que existiesen en la empresa.

- **El trabajador adquirirá la condición de fijo:** El contrato de trabajo se considerará concertado por tiempo indefinido en los siguientes casos:

  - Cuando *no se celebre por escrito*, siempre que hubiese transcurrido un período de tiempo igual o superior al de prueba.
  - Cuando *el trabajador no haya sido dado de alta en la seguridad social*, siempre que hubiese transcurrido un período de tiempo igual o superior al de la prueba.
  - Cuando *el trabajador no reúna los requisitos legalmente exigidos para este tipo de contrato*.
  - Cuando el empresario incumpla en su totalidad la obligación de formación teórica.

  La transformación de este contrato en indefinido de forma debida cuenta con la misma bonificación o incentivo que el de prácticas.

- **Seguridad Social:** deberá tenerse muy en cuenta las especiales características de las prestaciones y cotizaciones existentes en este contrato. Así: *(sigue en página 28)*

TABLA DE CONTRATACIONES

TIPO DE CONTRATO	OBJETO	REQUISITOS TRABAJADOR	REQUISITOS EMPRESA
EN PRÁCTICAS *Art.11 ET* *RD 488/98, 27 marzo*	Práctica profesional en base a título habilitante. Al terminar, darán Certificado Prácticas	.Título universitario, FP de grado medio o superior, o equivalente reconocido. .Dentro de los 4 años desde terminación. .No haber agotado el período máximo de prácticas por cada título.	.Proporcionar puesto de trabajo que permita la práctica profesional adecuada. .Formalizar por escrito el contrato y las prórrogas.
PARA LA FORMACIÓN *Art.11 ET* *RD 488/98, 27 marzo* *OM.14-7-98*	.Formación teórica y práctica para un puesto de trabajo cualificado. .Al terminar, darán Certificados.	.Edad entre 16 y 21, o minusválido; hasta 24 en E.Taller . No tener título para c. prácticas. .No haber trabajado antes 12 meses en el mismo puesto. .No haber agotado duración máxima	.Respetar límite, dado en Convenio o por ley, según plantilla (hasta 5 trabajs.,1;... ...desde 500, máximo 30 o 4%). .Facilitar formación y trabajo efectivo adecuados.Poner tutor.
DE OBRA O SERVICIO *Art.15 ET* *RD.2720/98 de 18 dic.*	Obra o servicio determinado, con sustantividad y autonomía propias, de duración incierta.		Formalizar contrato escrito. Hacer constar con claridad la obra o servicio concretos.
EVENTUAL *Art.15 ET* *RD.2720/98 de 18 dic.*	Puntas de mercado, exceso de pedidos, acumulación tareas.		Formalizar por escrito el contrato y las prórrogas. Hacer constar con claridad la causa.
DE INTERINIDAD *Art.15 ET* *RD.2720/98 de 18 dic.*	Sustituir a trabajador con Dº a reserva, o atender vacante en tanto se cubre.	.Los específicos que pueda requerir el puesto de sustitución.	Formalizar contrato escrito. Hacer constar trabajador sustituido, causa de sustitución, identificación del puesto.
A TIEMPO PARCIAL *Art.12 ET* *RDL 15/98 de 27 nov.* *RD 144/99 de 29 enero*	Trabajo de jornada inferior a completa, sin superar 77%.		.Formalizar por escrito el contrato, las prórrogas y las horas complementarias. .Para incentivos, no deber a Hacienda ni a S.S.; no incurso en falta grave o muy grave.
FIJO DISCONTINUO *Art.12.3 b) y 4 a)...ET.* *(modif.por Ley 55/99)* *...*	.Trabajo de jornada inferior a completa, sin tope establecido. .Para trabajos sin fechas ciertas.		.Formalizar contrato escrito como variedad de a tiempo parcial, con jornada orientativa, forma de llamamiento...
DE RELEVO ***Art.12 ET.*** *RDL 15/98 de 27 nov.* *RD.144/99 de 29 enero*	Trabajo a tiempo parcial, sustitución jubilado parcial de un 30 a 70% jornada	El jubilado parcial, cumplir requisitos jubilación salvo edad (hasta 5 años antes). El de relevo, estar parado inscrito.	.Formalizar contrato escrito según modelo variedad a tiempo parcial. .Mantener contrato todo tiempo.
INDEFINIDO DE FOMENTO *RDL 8/98 de 17 mayo* *Ley 63/97 de 26 dic.*	1.En fomento de la contratación indefinida,Ley 63/97 2.De incentivo para fomento del empleo, L. 64/99 y sucesivas	.Destinados a grupos(menores de 30, mayores 45, minusválidos...) y a temporales que se conviertan en indefinidos.	.Formalizar contrato escrito en modelos propios. .No pueden las empresas que hayan realizado en 12 meses antes despidos objetivos improcedentes...

. La **contratación indefinida ordinaria**, es decir, la del fijo de plantilla a tiempo completo, goza de las características generales del contrato de trabajo según ley y, en su caso, Convenio Colectivo; se presume siempre que no conste o se haga valer otra modalidad.

CARACTERÍSTICAS DE LOS PRINCIPALES TIPOS.

DURACIÓN	RETRIBUCIÓN	SEGURIDAD SOCIAL	OBSERVACIONES
.No menos de 6 meses ni más de 2 años, según Convenio. .Si cabe prórroga, no menor de 6 meses.	.Según Convenio, no menos del 60% (año 1º) o 75% (año2º) de salario de su categoría. .Nunca menos de SMI. SMI año 2000: 70.680 pts. X 14	.Normal en c. a tiempo completo; específica en c. a tiempo parcial. .Bonificación de cuota patronal, caso minusválido, y en conversión a indefinido.	. Jornada a tiempo completo o a tiempo parcial. .El contrato es indefinido si no se cumplen requisitos o hay fraude. .Si sigue en la empresa, no precisa período de prueba y se suma para antigüedad.
.No menos de 6 meses ni más de 2 años, salvo Convenio (no más de 3). .Si cabe prórroga, no menos de 6 meses. (contrato y prórroga en modelo)	Según Convenio, nunca menor a SMI por tiempo trabajo efectivo. SMI año 2000: 70.680 pts. X 14.	. Cuota de cotización fija. Base para Prestaciones, 75% de base mínima. b.m. año 2000: 82.470 .Bonificación = C. Prácticas .No tiene prestación de paro	.Sólo jornada a t. completo. .El contrato es indefinido si no se cumplen requisitos o hay fraude. .Si sigue en la empresa, no cabe nuevo período de prueba y se suma para antigüedad.
El tiempo de la obra o servicio.	. Según Convenio y ley.	. Normal en c. a tiempo completo; específica en c. a tiempo parcial.	. Es indefinido si no cumple requisitos, no da de alta S.S., continúa tras finalizar, o fraude. . El Convenio puede establecer qué obras, indemnización...
Máximo 6 meses en período de 12. Convenio, máximo 3/4 de 18	.Según Convenio y ley.	. Normal en c. a tiempo completo; específica en c. a tiempo parcial.	. Es indefinido si no cumple requisitos, no da de alta S.S., sobrepasa la duración,o fraude.
.Hasta reincorporación del sustituido o pérdida de su derecho, o provisión de vacante en plazo.	.Según Convenio y ley.	. Normal en c. a tiempo completo; específica en c. a tiempo parcial. .Hay bonificación en casos.	. Pasa a indefinido si continúa tras cumplirse, si no hay c. escrito, si no da de alta S.S., o si hay fraude de ley.
Puede ser: .Indefinido (lo será siempre el de trabajo fijo y periódico). .Temporal, bajo cualquier tipo, menos c.formación y c.en sustitución jubilado.	.Proporcional según jornada. .Las horas complementarias se pagan como ordinarias y computan en base cotización.	.Base de cotización según retribuciones percibidas por horas trabajadas. .Días cotizados teóricos, 1 día cada 5 h. por 1,5. .Cuantía propia de subsidios	. No caben horas extras, más que de fuerza mayor.Cotizan SS. .El trabajador a t.parcial tiene los mismos derechos que los a t.total. .Las horas complementarias se pueden consolidar.
Indefinido, de fijo de plantilla. La actividad es periódica, de duración incierta.	.Según su carácter de tiempo parcial. Computan en base de cotización todas las horas; sólo las de f. mayor cotización adicional y no en la base.	.Según su carácter de tiempo parcial. (La ocupación cotizada para el paro no se rige aún por días teóricos en t. parcial).	. No se puede superar la jornada completa de referencia, incluidas horas complementarias. Las extras sólo por fza. mayor. .Mismos derechos que todos.
Por el tiempo que falte a jubilado parcial para la jubilación plena, máximo 5 años.	.Al de relevo según jornada total o parcial. .Al jubilado parcial según jornada parcial.	Según jornada completa o parcial.	.Caso similar es la sustitución de jubilado anticipado a 64 años; contrato a tiempo completo de 1 año o más.
.Son contratos indefinidos, pero sólo se pueden suscribir hasta 16-5-2001. .A efectos de incentivos no hay tal límite de fecha, rige el programa de empleo.	.Según Convenio y ley. .Los regidos por RDL 8/97 o Ley 63/97 en caso de despido objetivo improcedente, no tiene indemnización de 45 d./a.sino de **33 d./a.tope24 m**	.Normal. .Bonificaciones establecidas en cada Programa Empleo.	. En los contratos de incentivos están excluidos los casos de relaciones especiales, los de familiares, los que vengan de contratos anteriores...

- La protección social del trabajador incluirá: las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedad profesional con todas sus situaciones protegibles y prestaciones; asistencia sanitaria en todas las situaciones cubiertas para cualquier trabajador; prestación económica por incapacidad temporal IT, baja por riesgo durante el embarazo, maternidad y pensiones. También le cubre el Fondo de Garantía Salarial.
- Se excluye, pues, la prestación de desempleo.
- A su vez, la base de cotización para las prestaciones es siempre el 75% de la base mínima reglamentaria (en el 2000 es el 75% de 82.470), y las cotizaciones a la Seguridad Social son específicas según cuota única; en el 2000 son:

COTIZACIONES	Aprendizaje de antes de 17 mayo 1997		Para la Formación posterior mayo 97	
	Empresa	**Trabajador**	**Empresa**	**Trabajador**
Contingencias Comunes	3.240	645	3.969	791
Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales	546	-	546	-
Fondo de Garantía Salarial	304	-	304	-
Formación Profesional	145	23	145	23
TOTAL.....	**4.235**	**668**	**4.964**	**814**

- ✓ Las horas extraordinarias habrán de cotizar con la cotización adicional general, sin efecto en las prestaciones.

B.2.6. FORMACIÓN EN ESCUELAS-TALLER, CASA DE OFICIOS Y TALLERES DE EMPLEO:

B.2.6.1. ESCUELAS-TALLER Y CASA DE OFICIO.

Se rigen por los RR.DD. 625/93 y 1593/94, y OO.MM. 3-8-94 y 6-10-98.

Las Escuelas-Taller y Casas de Oficio son programas públicos de empleo-formación que tienen como finalidad la inserción de desempleados jóvenes menores de veinticinco años, a través de su cualificación en alternancia con la práctica profesional. Su promoción sólo pueden realizarla Organismos de la Administración (Central, Autonómica, Local, Organismos Públicos) y Asociaciones, Fundaciones y otras entidades sin ánimo de lucro.

Los alumnos trabajadores que participen en estos programas, tendrán derecho a estas ayudas:

- Durante en período formativo a las becas previstas en el Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional siendo incompatible con la prestación o subsidio por desempleo, y con la realización de trabajos por cuenta propia o ajena. En el caso de **alumnos** preceptores de prestaciones o subsidios por desempleo mantendrán la percepción de los mismos y, una vez agotada, podrán recibir la beca correspondiente.
- Durante el período de formación en la alternancia con la práctica profesional percibirán las retribuciones salariales que les corresponda de conformidad con lo previsto en la normativa vigente, contando con contratos para la formación si lo permite la edad (hasta 24 años, según Dis.Adic.2ª de Ley 63/97) o contrato de duración determinada adecuado.

Para las Escuelas-Taller la duración de ambos períodos no será inferior a 1 año ni superior a 2. El primer periodo tendrá una duración de 6 meses. Y para las Casas de Oficio la duración de ambos períodos será de seis meses.

El proceso de selección de alumnos trabajadores será efectuado por la Dirección Provincial del INEM o Delegación competente del Gobierno de la C. Autónoma, en colaboración con la entidad promotora, precedida de la tramitación de oferta de actividad o de empleo por la correspondiente Oficina de Empleo debiéndose de observar requisitos mínimos a cumplir por los candidatos:

- Deben ser desempleados.
- Menores de 25 años.
- Y preferentemente no hayan participado en otra Escuela-Taller o Casas de Oficios.

Al término de su participación el alumno-trabajador recibirá, un certificado expedido por la entidad promotora en el que se hará constar la duración en horas de su participación en el programa, la cualificación adquirida y los módulos formativos cursados. Este certificado servirá, total o parcialmente, para ser convalidado en su momento por el certificado de Profesionalidad previsto en el Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional y podría servir también para su convalidación por los módulos que correspondan de la F. P. específica regulado en la LOGSE.

B.2.4.2. TALLERES DE EMPLEO.

- **Regulación legal: El** Real Decreto 282/1999, de 22 de febrero, por el que se establece el programa de talleres de empleo, y la O.M. de 9-3-99 y Resolución de 31-3-99. Con este programa se pretende mejorar las posibilidades de empleo del colectivo de desempleados de 25 o más años, especialmente de aquellos grupos con especiales dificultades de inserción.

- **Concepto:** Los talleres de empleo se configuran como un programa mixto de empleo y formación que tiene por objeto mejorar la ocupabilidad de los desempleados de 25 o más años. Los participantes adquirirán formación profesional y práctica laboral, realizando obras y servicios de utilidad pública o interés social, relacionados con nuevos yacimientos de empleo, y que posibiliten la inserción posterior de los participantes tanto en el empleo por cuenta ajena como mediante la creación de proyectos empresariales o de economía social.

- **Beneficiarios:** Serán beneficiarios del programa de talleres de empleo los desempleados de 25 o más años que se encuentren en algunas de las siguientes situaciones:
  - Que tengan especiales dificultades para insertarse en el mercado de trabajo, tales como parados de larga duración, mayores de 45 años, mujeres y personas con discapacidad.
  - Que se determinen como colectivos preferentes de actuaciones en los Planes Nacionales de Acción para el Empleo de cada año.

- **Entidades promotoras:** Los proyectos de talleres de empleo podrán ser promovidos por entidades públicas y entidades privadas sin ánimo de lucro, que deberán ser competentes para la ejecución de las correspondientes obras o servicios y disponer de la capacidad técnica y de gestión suficientes.

  Obligaciones de las entidades promotoras: Sin perjuicio de las obligaciones específicas que las Administraciones competentes impongan a las entidades promotoras, éstas quedan obligadas a:
  - Realizar la actividad para la que se conceda la subvención.
  - Contratar a los trabajadores participantes y formarles en los aspectos teóricos y prácticos de las actividades profesionales u oficios objeto del programa.
  - Acreditar ante el organismo que conceda la subvención la realización de la actividad, así como el cumplimiento de los requisitos exigidos para su concesión.
  - Someterse a las actuaciones de comprobación a efectuar por el INEM, por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, así como las de control financiero que corresponda a la Intervención General de la Administración del Estado en relación con las subvenciones y ayudas económicas, y a las previstas en la legislación del Tribunal de Cuentas o las que puedan realizar, en su caso, los órganos correspondientes a las Comunidades Autónomas. Igualmente deberán someterse a las actuaciones de comprobación y control que puedan efectuar la Comisión y el Tribunal de Cuentas de las Comunidades Europeas, en el supuesto de cofinanciación por el Fondo Social Europeo.
  - Comunicar el organismo que conceda las subvenciones la obtención de otras subvenciones o ayudas para la misma finalidad, procedentes de cualesquiera otras Administraciones o entes públicos.

- **Duración:** La duración vendrá determinada en la correspondiente resolución aprobatoria de cada proyecto, y estará comprendida entre un mínimo de 6 meses y un máximo de un año.

Durante este tiempo los participantes en el programa serán contratados por las entidades promotoras mediante la modalidad contractual más adecuada, de acuerdo con la normativa vigente.

- **Formación:** Durante el desarrollo de los talleres de empleo los trabajadores participantes recibirán formación profesional ocupacional adecuada a la ocupación a desempeñar, en alternancia con el trabajo y la práctica profesional. El tiempo destinado a la formación se determinará en función de las características del proyecto formativo y de las necesidades individuales de los participantes en el mismo.

  Para los trabajadores participantes en talleres de empleo que no hayan alcanzado los objetivos de educación secundaria obligatoria, se organizarán programas específicos con el fin de proporcionarles una formación básica y profesional que les permita incorporarse a la vida activa o proseguir sus estudios. Al término de su participación en el taller de empleo los trabajadores participantes recibirán un certificado, expedido por la entidad promotora, en el que constará la duración en horas de su participación en el programa, así como la competencia adquirida y los módulos formativos cursados.

- **Financiación:** La financiación del programa de talleres de empleo será a cargo de los Presupuestos Generales del Estado, a través de las subvenciones que concedan el Instituto Nacional de Empleo, o en su caso, las Comunidades Autónomas que tengan asumidas las competencias de gestión de políticas activas de empleo.

  Las subvenciones se destinarán a sufragar costes de formación profesional ocupacional y educación básica complementaria, en su caso, así como costes salariales, incluidas cotizaciones a la Seguridad Social, en la parte que se determine. Las entidades promotoras deberán aportar, directamente o mediante aportaciones de otras entidades u organismos, la parte del coste del proyecto que no subvencionen el INEM o las Comunidades Autónomas. El importe de las subvenciones mencionadas anteriormente en ningún caso podrá ser de tal cuantía que, aisladamente, o en concurrencia con subvenciones o ayudas de otras Administraciones Públicas o de otros entes públicos o privados, nacionales o internacionales, supere el coste del proyecto de taller de empleo.

- **Seguimiento y evaluación:** El INEM, o en su caso, las Comunidades Autónomas realizarán cuantas acciones sean necesarias para el seguimiento y evaluación de los proyectos de talleres de empleo, tanto en su aspecto cualitativo como cuantitativo. Las entidades promotoras facilitarán cuantos datos sean necesarios.

B.3.- OTRAS MODALIDADES DE TRABAJO TEMPORAL:

B.3.1.- CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

*Este tipo de contrato está ya desarrollado en el apartado **A.2.2.** y se comenta en el Capítulo **5.***

B.3.2.- TRABAJOS TEMPORALES DE COLABORACION SOCIAL.

- **Concepto:** *Se trata de supuestos especiales de relaciones de trabajo, que se dan entre una Administración Pública y los trabajadores desempleados, siempre y cuando se cumplan los requisitos legales que seguidamente vamos a estudiar; entre la Administración y este trabajador no se establece relación laboral, según recuerda el art.5.2 de la Ley 10/94 de 19 de mayo .*

Las características según Real Decreto 1.445/82, de 25 de junio Y 1809/86 de 28 de junio, son:

a) Requisitos subjetivos:

- ***En cuanto a los trabajadores****:* Podrán asumir estas tareas aquellos trabajadores que sean perceptores de prestaciones de desempleo, los cuales serán seleccionados por las correspondientes Oficinas de Empleo, a solicitud de las Administraciones Públicas.

- ***En cuanto a los entes públicos:*** Podrán proponer estas tareas las Administraciones Públicas que decidan realizar trabajos de colaboración social, los cuales han de cumplir los siguientes *requisitos*:
  - Que sean de utilidad social y redunden en el beneficio de la comunidad.
  - Que la duración máxima del trabajo sea la que le falte al trabajador para percibir la prestación o subsidio por desempleo.
  - Que se efectúen dentro del ámbito de la Oficina de Empleo donde el trabajador se encuentre inscrito.
  - Que sean idóneos con las aptitudes físicas y profesionales del trabajador desempleado.

b) **Requisitos objetivos:**

- Los trabajadores se encuentran OBLIGADOS a realizar los trabajos de colaboración social para los que hayan sido seleccionados.

- La RENUNCIA no motivada a la realización de dichos trabajos originará la supresión de las prestaciones de desempleo del trabajador por un periodo de seis meses.

- La REMUNERACION de los trabajadores es especial, ya que viene integrada por:
  - La percepción de la prestación de desempleo a la que tuvieron derecho, la cual es a cargo del I.N.E.M.
  - La percepción resultante de la diferencia entre las prestaciones de desempleo y el importe total de la base para el cálculo del importe de las mismas, que correrá a cuenta de la respectiva Admón. Pública (ésta, costeará los desplazamientos que el trabajador tenga que realizar, y cubre una cotización a la S. S. por Accidente de Trabajo).
  - No se trata, pues, de contratos regidos por el convenio colectivo que se refiera a la actividad desarrollada, sino que, únicamente, se rigen por su legislación específica. Como servicio en beneficio de la comunidad, está excluido del régimen del contrato laboral. Es de resaltar el abuso de ciertas Administraciones que han utilizado esta vía para cubrir fraudulentamente puestos de trabajo reales.

C. OTROS TIPOS DE CONTRATOS:

C.1.- CONTRATO DE TRABAJO A DOMICILIO (TELETRABAJO O TRABAJO A DISTANCIA):

C*onsiste en aquel contrato de trabajo en el cual la propia prestación de la actividad laboral se desarrolla en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste, esto es, sin vigilancia del empresario.* Esta ausencia de vigilancia presencial está hoy suplida y sobrepasada por los medios teleinformáticos en los casos modernos del teletrabajo.

Ejemplo tradicional: montador de pequeñas cajas de cartón o zurcidor de piezas de tejido que trabajan en su propio domicilio, retribuyéndoles por horas trabajadas o por unidades producidas, y recibiendo de la empresa las piezas a montar o reparar. A los casos tradicionales hay que añadir muchos nuevos tipos de trabajo de oficina o del sector servicios en general, a desarrollar conectados a distancia en red o por conexión programada de correo electrónico. Las características según el artículo 13 del ET., son:

- **Duración:** En cuanto a su duración, este contrato se presume, en principio, por *tiempo indefinido*. No obstante, será válido el contrato a domicilio bajo cualquier otra modalidad de contratación por tiempo determinado.

- **Retribución:** Será, como mínimo, igual a la de un trabajador de categoría profesional equivalente en el sector económico de que se trate (el salario puede venir estipulado por unidad de tiempo o a destajo, o sea, por piezas o unidad de obra; en nuestro ejemplo anterior: por piezas montadas o zurcidas).

- **Jornada:** No podrá ser superior a la establecida por ley o convenio colectivo.

- **Formalización:** En cuanto a los *requisitos formales*, el contrato se celebrará por escrito, con el correspondiente visado de la Oficina de Empleo (en cualquier caso, estos requisitos no afectan a la nulidad del contrato, ya que, si no se respetan, únicamente procederá la imposición de una sanción a la empresa). El empresario ha de entregar la copia básica a los representantes de los trabajadores. Además, se exige a todo empresario que ocupe a trabajadores en domicilio, que ponga a disposición de estos un denominado *documento de control* de la actividad desempeñada, en el que se harán constar los siguientes extremos:
  - El nombre del trabajador.
  - La clase y cantidad de trabajo.
  - La cantidad de materias primas entregadas.
  - La entrega y recepción de los objetos elaborados.
  - Las tarifas acordadas para la fijación del salario.
  - Cuantas otras circunstancias de la relación laboral tengan por conveniente reflejar.

- Como tema de actualidad, hemos de constatar el hecho del teletrabajo o trabajo a distancia, especialidad comprendida en el contrato a domicilio, en que el trabajo se realiza utilizando las tecnologías de la información y las telecomunicaciones.
  Conlleva aspectos positivos como posibilitar el trabajo de determinados discapacitados, reducir los problemas del transporte etc. Pero hemos de anotar los inconvenientes y abusos que también implica, para prevenirlos. Así:
  a) Hemos de reflexionar sobre el campo de la alteración de la salud del teletrabajador por la incomunicación a que se ve sometido o por el control ejercido sobre su propia intimidad; se abre un campo de nuevas enfermedades aún inimaginables, que son cuestión obligada de Salud Laboral y de Seguridad Social.
  b) Ha de ponerse límite al control del empresario sobre el trabajador: el propio ordenador en un proceso de construcción de estándares para cada tarea efectuada registrará el número identificativo del empleado y del terminal desde el que se realizan las operaciones, la hora, la fecha y los mensajes de error; permitirá calcular la media mensual y diaria de operaciones; el abuso de control puede llevar al teletrabajador a tensión emocional, ansiedad... conocedor de que su comportamiento laboral está siendo totalmente controlado por su propio instrumento de trabajo, sin posibilidad de micropausas, leyendo su ordenador el tiempo de descanso en negativo entre las operaciones efectuadas.
  c) Ha de ponerse atención a que la conexión del ordenador del trabajador al ordenador central no permita al empresario ir más allá de la dependencia organizativa y directiva, hasta rozar los derechos derivados de la propia intimidad e imagen del empleado, protegidos por la Constitución Española en su artículo 18 y por la LO 1/82.
  d) Ha de atenderse también a las dificultades que va a tener el teletrabajador para ejercer sus derechos de huelga, de descansos, de crédito horario sindical etc. según la normativa general vigente.

C.2.- CONTRATO DE GRUPO.

Está previsto en el artículo 10 ET. *Consiste en aquel contrato celebrado entre el empresario y el representante de un colectivo de trabajadores considerado como tal, esto es, en su totalidad, de forma que el empresario sólo tendrá derechos y deberes con el propio grupo, y no con cada uno de los trabajadores que lo integran.*

La finalidad de este contrato es que el grupo preste sus servicios retribuidos para un empresario (es muy frecuente esta modalidad de contratación en las actividades artísticas, orquestas musicales, teatro, ballets, etc.). Por lo que respecta al salario, el empresario cumple con retribuir al jefe de grupo para que éste lo reparta entre el mismo.

C.3.- TRABAJO EN COMUN.

Está también recogido en el artículo 10 ET. Se trata de aquella relación laboral en la que el empresario da un trabajo a un grupo de trabajadores, dentro del ámbito de la empresa, para la realización de un cometido concreto y determinado.

En la práctica se le suele denominar “contrato o acuerdo de taller": *La característica peculiar del contrato en común es que la relación laboral entre el empresario y cada uno de los trabajadores “en común” no se ve alterada, de forma que éstos siguen manteniendo los derechos y obligaciones derivados de la relación individual de trabajo.*

En cualquier caso, *el salario* es colectivo para el conjunto de los trabajadores: el empresario deberá abonar la total remuneración prevista para el conjunto de los trabajadores, de forma que cada uno de ellos será retribuido en proporción a su participación en el trabajo y según las reglas de distribución que ellos mismos hayan fijado. Sí el salario no fuera abonado, la correspondiente acción judicial deberá ser entablada, contra el empresario, por todos y cada uno de los trabajadores.

D. CONTRATOS DE RELACIONES ESPECIALES.

El art. 2 del Estatuto de los Trabajadores tiene previstas estas situaciones. La legislación laboral considera que determinadas relaciones laborales deben ser objeto de una regulación especial, respetando en todo caso los derechos básicos reconocidos por la Constitución. Únicamente por ley puede declararse que un trabajo debe considerarse relación laboral de carácter especial. Solamente relacionaremos los tipos contratos que actualmente están en vigor sin pasar a desarrollar sus características principales, debido a su extensa materia y limites coyunturales de este Boletín, estas relaciones son:

- Personal laboral de alta dirección. (Art. 1 y 2 ET, RD 1382/1995 de 1 de agosto)
- **Servicio del hogar familiar. (Art. 2 ET, RD 1424/1985 de 1 de agosto)**
- Deportistas profesionales. (Art. 2 ET, RD 1006/1985 de 26 de junio)
- Artistas en espectáculos públicos. (Art. 2 ET, RD 1435/1985de 1 de agosto)
- Representantes de comercio. (Art. 2 ET, RD 1438/1985de 1 de agosto)
- Minusvalidos en Centros Especiales de Empleol. (Art. 2 ET, Ley 13/1982, RD 1368/1985 de 17 de julio, y R.D. 427/99 de 12 de marzo)
- Penados en instituciones penitenciarias. (Ley General Penitenciaria, y su reglamento RD 190/1996, y el mandato del artículo 21 de la Ley 55/99 de 29 de diciembre)
- Socios de trabajo en sociedades cooperativas y socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado y de las sociedades laborales. (Ley General de Cooperativas 27/1999 de 16 de julio y leyes de cooperativas de CC.AA., y Ley de Sociedades Laborales 4/1997)
- **Estibadores portuarios.** (Art.2 ET., RDL 2/1986 de 23 mayo y R.D. 371/87 de 13 marzo).
- Personal civil laboral en establecimientos militares. (RD 2205/1980. RD 144/81. OM 6-3-85).
- Personal de seguridad. (L23/1992, RD 2364/1994, OM 7-7-1995, RD 938/1997)
- Peculiaridades en el trabajo de la minería.(R.D. 3255/83 de 21 de diciembre)
- Trabajos de marineros, a la parte...

E.- INFORMACIÓN DE LOS REPRESENTANTES LABORALES EN LA CONTRATACIÓN

El nuevo Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores ha derogado e integrado la Ley 2/91, de 7 de enero, regulándose ahora esta materia en sus artículos 8.3, 15.3 y 64(modif.por RDL15/98). En el caso de empresas de ámbito europeo rige además la Ley 10/97 de 24 de abril, modificada por la Ley 44/99 de 29 de noviembre. Por su parte, las ETTs tienen sus preceptos propios en art.9 Ley 24/94. Los incumplimientos de los deberes de información son infracción como falta grave(ET.95.7).

El empresario (su incumplimiento es infracción grave, art.95.7 ET.) está obligado legalmente a:

- Entregar a los representantes legales de los trabajadores una COPIA BAS1CA de todos los contratos que deban celebrarse por escrito (exceptuándose los contratos de relación laboral especial de alta dirección, sobre los que sólo se establece el deber de notificación a los representantes legales de los trabajadores) en el plazo de diez días.
- Notificar a los representantes legales de los trabajadores las prórrogas de contratos de trabajo que deban formalizarse por escrito (se exceptúan, también, los de alta dirección) en diez días.
- Remitir información (a los representantes), al menos trimestralmente, sobre las previsiones de la empresa referidas a la celebración de nuevos contratos, indicando el numero de éstos, las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados, y la realización de horas complementarias de contratos a tiempo parcial, así como los supuestos de subcontratación.
- Acompañar una propuesta de liquidación de cantidades adeudadas (finiquito), con ocasión de la extinción. Esta obligación se extiende, también, al finiquito que corresponde a los trabajadores fijos discontinuos, en los supuestos de conclusión de cada período de actividad. El representante debe conocer el modelo de documento de terminación de la relación laboral. Por otra parte, la ley (art.49.2 ET) **FACULTA** a los trabajadores para solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores en el momento de proceder a la **firma del recibo de finiquito.**

COPIA BÁSICA DE LOS CONTRATOS.-La copia básica *contendrá todos los datos del contrato*, a excepción del número del D.N.I., el domicilio, estado civil y cualquier otro que, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982, de *5* de mayo, pudiera afectar a la intimidad personal. Por tanto, ha de contener todos los datos necesarios para comprobar la adecuación del contrato a la legalidad vigente. Es cometido del representante legal ejercer esta función de control, advirtiendo al empresario de las posibles ilegalidades y, en su caso, denunciando.

El *procedimiento formal* que ha de seguir la *tramitación* de la copia básica, será el siguiente:

- Dicha copia se entregará por el empresario a los representantes legales de los trabajadores en un *plazo no superior a diez días*, a contar desde la formalización del contrato.
- Los representantes habrán de firmar la copia básica a efectos de acreditar la entrega.
- Posteriormente, dicha copia básica se remitirá a la Oficina de Empleo. Cuando no exista representación legal de los trabajadores, también deberá remitirse a la Oficina de Empleo. En todo caso, cuando exista obligación de registrar el contrato, la copia básica deberá ser remitida a la Oficina de Empleo junto con el propio contrato. En los demás casos irá sola.

3. CONTRATACIÓN EN EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL.

La precarización del empleo es un fenómeno que parece imparable desde principios de los 80 en todo el estado. Las últimas medidas tendentes a favorecer la estabilidad en el empleo están todavía pendientes de demostrar su efectividad a medio y a la largo plazo, pero lo cierto es que consagran el principio de que el trabajo estable se crea favoreciendo el abaratamiento del despido y la disminución de los costes salariales y de Seguridad Social, en lugar de considerar como solución el reparto del trabajo y de la riqueza. Es decir, se intentan atajar los efectos de precariedad sin actuar sobre sus verdaderas causas.

Dentro de las causas de la precarización del trabajo, y pudiéndose considerar igualmente un efecto de la misma, se cuentan las empresas de trabajo temporal y el fenómeno de la cesión de mano de obra o su denominación jurídica de trabajo temporal, que se legalizó en 1994 y que desde entonces ha ido extendiéndose por todo el mercado de trabajo. Consiste en la cesión de trabajadores contratados por las empresas de trabajo temporal (autorizadas vía Administrativa Laboral) a otras empresas (llamadas empresas usuarias) donde desarrollarán su trabajo, quedando bajo su ámbito de organización y dirección del trabajo.

Su normativa viene dada por la **Ley 14/1994,** de 1 de junio en la que se regulan las empresas de trabajo temporal, y por su reglamento dado en R.D. 4/95 y R.D. 216/99. La referencia legal básica son los artículos 1 y 43 del ET. Ha habido modificación en R.D.L.G. 2/95 (TR de LPL) Disposición Derogatoria Única, y en Ley 50/98. La **Ley 29/99 de 6 de julio** modifica sustancialmente la Ley 14/94; la **Guía sobre ETTs** publicada por CGT recoge detalladamente la situación, y a ella nos remitimos. Con posterioridad se ha establecido un añadido por la Ley 45/99 de 29 de noviembre, que en una Disposición Final 1ª añade a **la Ley 14/1994, un nuevo Capitulo, el VI, con el Título "Actividad transnacional de las empresas de trabajo temporal"** a nivel de la Unión Europea y del Espacio Económico Europeo *(En la página siguiente reproducimos este nuevo texto)*.

Este tipo de contratación es de progresiva implantación en el mercado de trabajo, llevando a copar altos niveles de contratación, con tendencia ascendente año tras año. El éxito de estas empresas hay que buscarlo en que han supuesto en muchos casos un instrumento de reducción de costes laborales para las empresas usuarias, sobre todo aquéllas donde los salarios y condiciones laborales eran más favorables para los trabajadores; han supuesto en todos los casos una vía de flexibilización de las plantillas y de eliminación de conflictividad laboral. Por supuesto, han sido los trabajadores quienes han llevado la peor parte, soportando bajos salarios y condiciones laborales penosas motivado por los altos índices de desempleo aprovechado y manejado por el capital.

La presión social, política y sindical han forzado a las reformas de la ley que regula las ETT's, buscando acabar con los agravios más sonrojantes, en el tema salarial y de precariedad laboral. Pero estas reformas nacen llenas de lagunas y no van a conseguir acabar con los malos usos laborales que se dan en el sector. Al fin y al cabo, estas empresas tienen ánimo de lucro y el objeto de su comercio es el trabajo de los demás.

CGT se posicionó desde el primer momento en contra de la Empresas de Trabajo Temporal, y ahora mantiene una postura beligerante exigiendo la prohibición de su actividad. Esta postura ha sido siempre la de defender el reparto del trabajo y de la riqueza, la de la solidaridad de los trabajadores, y consecuentemente la igualdad de condiciones de trabajo y la estabilidad en el empleo.

La actividad de las Empresas de Trabajo Temporal se caracterizan precisamente por atacar todos estos principios que nosotros defendemos, haciendo que sea la parte más debíl, el trabajador o trabajadora, la que sufra las consecuencias de la mala situación del mercado de trabajo. Nadie puede decir a los trabajadores dónde deben o no deben buscar trabajo. Pero la situación está suficientemente mal como para intentar disuadirles de renunciar a una fuente de empleo (malo, pero empleo). Consideramos que existen suficientes alternativas a estas empresas traficantes de mano de obra, y suficientes respuestas posibles a las demandas concreta por parte de los empresarios, como para pedir la supresión de estas Empresas de Trabajo Temporal y exhortar a los empleadores a que no demanden sus servicios, más caros y profundamente injustos con los trabajadores y trabajadoras.

Disposición final primera de L.45/99. ***Modificación de la Ley 14/1994****, sobre las ETTs;* Se añade
«CAPITULO VI.-**Actividad transnacional de las empresas de trabajo temporal**

SECCION 1ª ACTIVIDAD EN ESPAÑA DE ETTs DE LA UNION EUROPEA Y DEL ESPACIO ECONOMICO EUROPEO

Artículo 22. *Requisitos de la actividad en España de ETTs de la Unión Europea y del E.E.Europeo.*
1. Las ETTs establecidas en otros Estados miembros de la Unión Europea o en Estados signatarios del Acuerdo sobre el E.E.E. podrán desplazar temporalmente a sus trabajadores para su puesta a disposición de empresas usuarias establecidas o que ejerzan su actividad en España cuando se cumplan los siguientes requisitos: **a)** La ETT deberá, de conformidad con la legislación de su Estado de establecimiento, estar válidamente constituida y reunir los requisitos para poner a disposición de empresas usuarias, con carácter temporal, trabajadores por ella contratados, no siendo de aplicación el Capítulo I de la presente Ley. **b)** El contrato de puesta a disposición entre la ETT y la empresa usuaria, sin perjuicio de la legislación aplicable al mismo, deberá formalizarse por escrito y adecuarse a lo dispuesto en el Capítulo II de la presente Ley, a excepción de la obligación de formalización en el modelo reglamentariamente establecido. **c)** La ETT estará sujeta a lo establecido en la Ley sobre el Desplazamiento de Trabajadores en el Marco de una Prestación de Servicios Transnacional y deberá garantizar a sus trabajadores desplazados las condiciones de trabajo previstas en la misma, no siendo de aplicación el Cap.III de la presente Ley a excepción de lo dispuesto en el apartado 1 de su artículo 11.
2. Lo dispuesto en el presente artículo se entiende sin perjuicio del cumplimiento de la normativa sobre entrada, permanencia, trabajo y establecimiento de los extranjeros en España y de las obligaciones tributarias de las empresas a que se refiere el apartado 1.
Artículo 23. *Disposiciones aplicables a las empresas usuarias españolas.*- Las empresas usuarias establecidas o que ejerzan su actividad en España podrán celebrar contratos de puesta a disposición con las ETTs a que se refiere el ar.22 cuando éstas, de conformidad con la legislación de su Estado de establecimiento, estén válidamente constituidas y reúnan los requisitos para poner a disposición de empresas usuarias, con carácter temporal, trabajadores por ellas contratados.
En los supuestos a que se refiere el párrafo anterior, la relación entre el trabajador desplazado a España y la empresa usuaria se ajustará a lo establecido en el Capítulo IV de la presente Ley.
Artículo 24. *Infracciones.*- 1. Las infracciones administrativas de las ETTs y de las empresas usuarias en los supuestos a que se refiere esta sección serán las establecidas en los apartados siguientes de este artículo. 2. Constituyen infracciones graves de las ETTs:
a) No formalizar por escrito el contrato de puesta a disposición.
b) Formalizar contratos de puesta a disposición para supuestos no previstos en el art.6.2de esta Ley.
3. Constituyen infracciones muy graves de las ETTs: a) Formalizar contratos de puesta a disposición sin estar válidamente constituidas como ETT según la legislación del Estado de establecimiento o sin reunir los requisitos exigidos por la citada legislación para poner a disposición de empresas usuarias, con carácter temporal, trabajadores por ellas contratados. b) Formalizar contratos de puesta a disposición para la realización de actividades y trabajos que por su especial peligrosidad para la seguridad o la salud se determinen reglamentariamente. c) Ceder trabajadores con contrato temporal a otra ETT o a otras empresas para su posterior cesión a terceros.
4. Constituye infracción administrativa leve de las empresas usuarias la prevista en el art.20.1b) de la presente Ley.
5. Constituyen infracciones administrativas graves de las emprs.usuarias las previstas en el art.20.2 de la presente Ley.
6. Constituyen infracciones muy graves de las empresas usuarias: a) Formalizar contratos de puesta a disposición con ETTs que no estén válidamente constituidas como tales según la legislación del Estado de establecimiento o que no reúnan los requisitos exigidos por la citada legislación para poner a disposición de empresas usuarias, con carácter temporal, trabajadores por ellas contratados. b) Las previstas en el artículo 20.3 de la presente Ley.
Artículo 25. *Sanciones.*- 1. Las infracciones tipificadas y calificadas conforme a lo dispuesto en esta sección serán sancionadas según lo establecido en la L.8/1988, de 7 de abril, de Infracciones y Sanciones del Orden Social.
2. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 38 de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social, la reincidencia de las ETTs establecidas en otros Estados miembros de la Unión Europea o en Estados signatarios del Acuerdo sobre el Espacio Económico E. en la comisión de infracciones tipificadas como muy graves en el ar.24.3 de la presente Ley podrá dar lugar a la prohibición durante un año de la puesta a disposición de trabajadores a empresas usuarias establecidas o que ejerzan su actividad en España o, si dicha sanción se impone en dos ocasiones, por tiempo indefinido. Cuando el expediente sancionador lleve aparejada la propuesta de prohibición a que se refiere el párrafo anterior será competente para resolver el Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales o la autoridad equivalente de las Comunidades Autónomas con competencia de ejecución de la legislación laboral.

SECCION 2ª ACTIVIDAD EN LA UNION EUROPEA O EN EL ESPACIO ECONOMICO EUROPEO DE ETTs ESPAÑOLAS

Artículo 26. *Disposiciones aplicables a la actividad transnacional de ETTs españolas.*- 1. Las ETTs que dispongan de autorización administrativa de acuerdo con lo dispuesto en la presente Ley podrán poner a sus trabajadores a disposición de empresas usuarias establecidas o que ejerzan su actividad en otros Estados miembros de la U.E. o en Estados signatarios del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo en los términos previstos en la legislación de tales Estados y en la presente Ley.
El contrato de puesta a disposición entre la ETT y la empresa usuaria se regirá por lo dispuesto en el Capítulo II, a excepción de lo dispuesto en los arts. 8 c) y 9, que no serán de aplicación.
2. En los supuestos a que se refiere el apartado anterior, las relaciones laborales en la ETT se regirán por lo dispuesto en el Capítulo III de la presente Ley. En todo caso, las ETTs españolas deberán garantizar a sus trabajadores las condiciones de trabajo previstas en el país de desplazamiento por las normas nacionales de transposición de la Directiva 96/71/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de dic., sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios, quedando sujetas a lo dispuesto en la Dis.Adicional primera de la Ley sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios.
Artículo 27. *Infracciones y sanciones.*-1. Las infracciones y sanciones de las ETTs en los supuestos a que se refiere esta sección serán las establecidas en el Cap.V de la presente Ley y, en su caso, en el apar.3 de la Dis.Adicional primera de la Ley sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional.
2. Lo dispuesto en el apartado anterior no podrá dar lugar a que se sancionen las acciones u omisiones de las ETTs que hayan sido ya sancionadas penal o administrativamente por los Estados cuya legislación sea aplicable a la actividad transnacional de las ETTs españolas en los casos en que se aprecie identidad de sujeto, hecho y fundamento».

4. LA CONTRATACIÓN EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

Para la CGT resulta fundamental todo lo relacionado con el empleo, tanto en lo concerniente a su creación, como el intento de superar los topes de las múltiples modalidades de contratación que las sucesivas reformas laborales han ido introduciendo. La Negociación Colectiva, en este terreno, cobra un gran protagonismo, sobre todo por los márgenes que la reglamentación laboral le otorga. Si bien no hemos de olvidar que esta reglamentación laboral coloca a los empresarios en una situación de ventaja frente a los trabajadores, lo cual nos obliga a utilizar la negociación colectiva, teniendo unos objetivos claros y concretos, de cara a contrarrestar nuestra situación de desventaja ya de partida.

Las altas tasas de desempleo y el elevado número de contrataciones en precario se transforman en una pérdida continua de derechos, empeoramiento de las condiciones de trabajo, incremento de las desigualdades... en definitiva, dibujan un futuro para los que trabajan y para aquellos que lo buscan, cargado de incertidumbres. Esto nos obliga a buscar fórmulas y propuestas que nos permitan introducir en los convenios colectivos cláusulas de aplicación al empleo. Para empezar, vamos a enmarcar globalmente lo que **queremos conseguir**:

1. Establecer cláusulas de creación de empleo, conversión de contratos temporales en indefinidos, definiendo porcentajes máximos de contratación temporal relacionándolo con las características de los puestos de trabajo.
2. Definir cuál es la plantilla necesaria para cubrir el proceso productivo estable y de ser necesario identificar los puestos de trabajo y periodos que pueden ser cubiertos con las diferentes modalidades de contratación, definiendo cuáles son prioritarias para nosotros.
3. Crear mecanismos en los convenios colectivos que nos permitan tener un mayor control sobre los procesos de contratación.
4. Oponernos tajantemente a que la contratación se efectúe desde las ETTs.

Una vez clarificado el marco reivindicativo, es necesario conocer los **aspectos** que la propia legislación laboral remite, **para su regulación o ampliación**, a los propios convenios colectivos:

- CONTRATOS EN PRACTICAS.

-Respetando los límites mínimos (seis meses) y máximos (dos años) que establece el art. 11 de E.T., cabe la posibilidad de determinar una duración distinta en este tipo de contratos. Asimismo, se debe intentar excluir de este contrato a titulados que en sus estudios ya han realizado prácticas en centro de trabajo.

-En cuanto a los periodos de prueba, éste no podrá ser superior a un mes para titulados de grado medio ni a dos meses para titulados superiores. En caso de convertir este tipo de contratos en indefinidos no se puede pactar un nuevo periodo de prueba.

-De no existir pacto, la retribución será del 60% el primer año y del 75% el segundo, de las retribuciones fijadas en convenio colectivo para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo. De conseguirse superar estas retribuciones mínimas, es conveniente recogerlas en las tablas salariales del convenio.

-Solamente se podrán realizar dos prórrogas al contrato inicial, evidentemente sin que se pueda superar el período máximo de dos años de contrato. Puede resultar positivo limitar el número de prórrogas a uno, con lo que se conseguirá algo más de estabilidad en el empleo al trabajador.

- CONTRATOS PARA LA FORMACIÓN.

-La modificación de la duración de estos contratos sólo se puede realizar en los convenios de ámbito sectorial, atendiendo a las características especiales del sector o del puesto de trabajo concreto, permitiendo la variación de los límites mínimo y máximo que fija la ley.

-Es muy importante introducir en los convenios colectivos los mecanismos para determinar el régimen de formación teórica de los contratados para los que la ley establece como requisito único que su duración no sea inferior al 15% de la jornada laboral. La falta de regulación por convenio, permite que se pueda establecer en el propio contrato individual, con lo cual se producirá una práctica imposibilidad de control y un seguro abuso.

-La retribución se debe fijar en convenio, para superar los mínimos legales establecidos.

-En el tema de las prórrogas vale exactamente lo que hemos dicho anteriormente para los contratos en prácticas.

- CONTRATO POR OBRA O SERVICIO DETERMINADO.

En Convenio colectivo se puede delimitar los trabajos susceptibles de ser cubiertos con este tipo de contratos, siendo esta una forma de limitar el uso indiscriminado de esta modalidad de contratación estableciendo los casos concretos en que se puede utilizar.

- CONTRATOS EVENTUALES POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN.

En estos contratos se permite mediante convenio de ámbito sectorial y cuando lo exija la naturaleza estacional de la actividad de que se trate, ampliar tanto la duración máxima como el período de referencia, si bien con los límites de 3/4 y en período máximo de 18 meses. Pero es propio de cualquier convenio fijar otras duraciones inferiores, más ajustadas a la actividad concreta.
Hemos de velar y exigir acuerdos por los que se impida que este tipo de contrato sea la vía fácil de cubrir puestos fijos o de contratar temporalmente sin causa, en cualquier empresa y particularmente en las Administraciones Públicas.

- CONTRATOS FIJOS DISCONTINUOS.

En estos contratos es importante determinar la forma de llamamiento, estableciendo el mecanismo correspondiente, ya que esta regulación es la que puede servir de base para la posibles reclamaciones posteriores que deban realizar los trabajadores en el caso de que la empresa no les llame para trabajar cuando les corresponda. También es importante definir los periodos mínimos de contratación, así como priorizar la utilización de este tipo de contratos frente a la contratación eventual por circunstancias de la producción.

Tras la reforma introducida por la Ley 55/99 de 29 de diciembre, artículo 19, es trascendente establecer las pautas y límites de jornada, teniendo en cuenta que se le considera una variedad de contrato a tiempo parcial indefinido sin el límite general del 77%, pero que sigue sometido a las demás limitaciones generales de jornada y a la imposibilidad de realizar horas extraordinarias estructurales o habituales; en los casos necesarios y acordados podrá realizar horas complementarias, pero sin sobrepasar la jornada completa de referencia.

- CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL DE DURACIÓN INDEFINIDA.

En cualquier momento durante la duración del contrato se puede pactar entre el trabajador y la empresa la posibilidad de realizar un número de horas complementarias, que no podrá ser superior al 15% de la jornada pactada en el contrato inicial, salvo que por convenio colectivo se incremente este porcentaje hasta un máximo del 30%. Este pacto deberá hacerse necesariamente por escrito. Asimismo, conviene recordar el derecho a ser informados los representantes sobre estas horas complementarias (art.64.1 ET modificado por RDL 15/98), siendo conveniente concretar en Convenio los mecanismos que permitan hacer un seguimiento adecuado.

Sumadas a estas cuestiones de carácter legal que son susceptibles de regulación por convenio, hay también una serie de **cuestiones** que debemos tener en cuenta **para mejorar** la clara situación de desventaja que tienen todas la modalidades de contratación en la actualidad:

- Es importante fijar por convenio periodos de prueba inferiores a los que establece el E.T., puesto que durante el periodo de prueba el contrato puede quedar rescindido en cualquier momento sólo con la voluntad del empresario.
- En relación con la extinción del contrato, cabe recordar que es de sumo interés establecer por convenio que en casos de despido improcedente sea el trabajador quien decide el reingreso o la indemnización. Asimismo, recordemos que el actual artículo 85.2 ET tiene previsto que se articulen en los convenios procedimientos de información y de seguimiento de los despidos objetivos del artículo 52 c) ET; no olvidemos que a este apartado pertenecen también los contratos indefinidos de fomento, cuyo despido improcedente es de 33 días/año en vez de 45.
- Es muy importante establecer claúsulas de control sobre la realización de horas extraordinarias y descansos no disfrutados, así como establecer seguimiento de las horas complementarias de los contratos a tiempo parcial. Aspectos estos que requieren nuestra intervención inmediata, teniendo en cuenta que este tema es indistintamente aplicable para contratos precarios o para la contratación indefinida.

  Este es un tema en el que queremos hacer especial hincapié, puesto que es la fórmula que usan los empresarios para tapar la necesidad que tienen de contratar nuevos trabajadores.
- Penalizar la contratación temporal estructural de los contratos de obra o servicio y eventual por circunstancias de la producción, estableciendo un mayor coste por la vía de las indemnizaciones a su finalización.
- Recoger en convenio el compromiso de cumplir la obligación que tienen las empresas de ocupar un número de trabajadores con minusválidos no inferior al 2% de la plantilla. Conviene ver al respecto el R.D. 27/2000 de 14 de enero, que establece medidas alternativas excepcionales para cumplir el mandato de ese 2%.
- A pesar de que en el terreno legal, las claúsulas discriminatorias por sexo, edad, raza, ideas políticas o religiosas, etc, pactadas en convenios colectivos o contratos individuales serán nulas y sin efecto, resulta positivo incidir para incluir claúsulas que apuntalen una actuación decidida contra la discriminación; no hay que olvidar la particular protección que necesitan los contratados temporales en casos de embarazos o en situaciones propensas a represalias. Es también importante incidir en el tema del acoso sexual en el trabajo, previniendo contra el mismo y atendiendo las situaciones que se puedan crear.

Hemos intentado establecer una batería de propuestas, sin duda ampliable, que nos fije, dentro de la negociación colectiva, una serie de aspectos de fuerte relevancia reivindicativa. No se trata de hacer una “carta a los Reyes Magos”. Se trata de, a través de nuestras propuestas, que los/as trabajadores/as comprendan sin lugar a duda cuál es nuestra posición en un terrreno, tan delicado e importante, como es el del empleo y por supuesto se trata, en aquellas empresas donde estamos en la negociación colectiva, de conseguir plasmar nuestras reivindicaciones.

Está demostrado que es una buena manera (evidentemente no la única), para superar determinados topes y mejorar sustancialmente los pésimos acuerdos que hasta la fecha “nos han firmado” sobre el tema crucial del empleo.

5. POSTURA CRÍTICA ANTE EL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL.

Ante la última regulación del contrato a tiempo parcial cabía adoptar una postura crítica como la que aquí se expresa. No obstante, aires renovados de reforma laboral van a dar al traste pronto con lo poco que de favorable se encuentre en esta norma. El contrato a tiempo parcial va a ser piedra de toque de la inminente reforma laboral en el concierto de patronal, CCOO-UGT y Gobierno. Dicen que no ha funcionado esta regulación y se proponen aniquilarla para abrir el contrato a tiempo parcial a la ley de la selva. Las reflexiones de este capítulo nos deben poner en guardia sobre lo que va a venir, mucho más nefasto que lo presente.

A) ANTE LA REGULACIÓN DE NOVIEMBRE DEL 98.

El 28-11-1998 se publicó en el BOE el R.Decreto Ley 15/1998 de 27 de Noviembre, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo en relación con el trabajo a tiempo parcial y el fomento de su estabilidad. Bajo tan rimbombante nombre se da forma jurídica al acuerdo "cocinado" entre CC.00. y U.G.T. por un lado y el Gobierno del P.P. por otro, y que da una nueva redacción y regulación a los contratos a tiempo parcial regulados en el artículo 12 del E.T.

Esta regulación supone una gravísima merma de derechos para los trabajadores que vayan a suscribir contratos a tiempo parcial del tipo que sean, y sirve para los firmantes del acuerdo para vender la falacia de que con este pacto se va a crear empleo estable. Nada más lejos de la realidad, servirá para aumentar los beneficios 'del capital en claro perjuicio de los intereses y derechos de los trabajadores.

1. Las reformas laborales como medidas de fomento del empleo.

Es un hecho incuestionable que España es un país que tiene un grave problema de desempleo, el cual aparece en este país con unos índices superiores a los del resto de países europeos. Las causas del mismo son estructurales y aparecen por la propia dinámica de la economía española. Ni el Gobierno Socialista, ni el actual Gobierno del Partido Popular, han acometido realmente las reformas o medidas necesarias encaminadas a solucionar la raíz del problema del desempleo en España, o, al menos, reducirlo a los niveles existentes en el resto de Europa. Se han limitado a introducir reformas en el Derecho Laboral, esperando que con ellas efectivamente bajara el paro.

El Gobierno Socialista en la década de los 80 tiró de los contratos temporales como medida de fomento del empleo. No sólo no bajó el desempleo, sino que, cuando perdió el PSOE las elecciones en 1996, el desempleo existente en España era muy superior al que se encontraron en 1982. Aquellos contratos temporales como medidas de fomento del empleo, afortunadamente hoy desaparecidos, se podían suscribir sin causa alguna que justificase la temporalidad y supusieron que dejaran de firmarse contratos indefinidos, lo que implicaba que el empresario dejase de pagar las indemnizaciones por despido y éste fuera libre y gratuito. La precarización de los contratos supuso también una mayor docilidad laboral de los trabajadores, puesto que éstos para mantener una relación laboral con una permanente fecha de caducidad (como los yogures) dejaron de plantear reivindicaciones laborales o sindicales de algún tipo.

La tendencia de utilizar las reformas laborales parece girar hacía el contrato a tiempo parcial y así lo demuestra el R.D. Lev 15/1998. Declaraciones como las del Ministro Arenas, en el sentido de potenciar este contrato para equiparar sus niveles de contratación con los niveles del resto de Europa, denotan que sobre el contrato a tiempo parcial van a girar las reformas de la legislación laboral como medidas de fomento del empleo.

2. El contrato a tiempo parcial.

Hay que partir de una realidad que es cruda y es la que es. La utilización del contrato a tiempo parcial se realiza en la mayoría de los casos con fines defraudatorios. Es utilizado para encubrir una jornada superior a la pactada, lo que supone en primer lugar una defraudación a la S. S. en las cotizaciones y, en definitiva, el más perjudicado es el trabajador, al cual no se le paga lo que le correspondería en función de las horas realmente trabajadas y además ve recortadas las prestaciones que otorga la Seguridad Social, al percibir las en función de la jornada pactada, lo que supone menores prestaciones por desempleo durante menos tiempo, además de necesitar prestar sus servicios por más tiempo para poder acceder a las prestaciones de la S. S. Igual acontece con el resto de prestaciones por Incapacidad Temporal, Incapacidad Permanente, Jubilación, prestaciones por muerte y supervivencia, etc.

Como corolario de todo esto, un despido en estas condiciones supone para el empresario un abaratamiento de las indemnizaciones por despido, al calcularse éstas en función de la jornada pactada y al ser extremadamente difícil probar para el trabajador la realización de una jornada superior. Ante la utilización masiva de este contrato y una realidad defraudatoria en estos contratos, por parte de los empresarios, que desgraciadamente es demasiado habitual, cualquier potenciación de este contrato laboral es totalmente censurable.

3. La falta de perseguibilidad de las prácticas defraudatorias en el contrato a tiempo parcial introducida por el R.D. Ley 15/1998.

Hasta la entrada en vigor de este Decreto Ley, se podía plantear, de una manera eficaz, batalla ante las prácticas anteriores. La existencia en el número 4 del artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores de un párrafo tercero que establecía que "tendrán la consideración de horas extraordinarias, a todos los efectos, incluidos los de Seguridad Social, cada hora de trabajo que se realice sobre la pactada en el contrato de trabajo", permitía defender que en el caso de hacerse una jornada completa, a pesar de haberse suscrito un contrato a tiempo parcial, ese exceso ce jornada debía considerarse como horas extraordinarias "a todos los efectos", es decir, abonarse como horas extras (con su correspondiente recargo) y cotizar a la Seguridad Social corno tales. Ello supondría al empresario defraudador un importante desembolso económico que tendría que abonar al trabajador y a la Seguridad Social. Evidentemente ante esto muchos empresarios se tendrían que pensar muy mucho realizar estas prácticas.

Esta era la finalidad que dicho párrafo perseguía, cuando fue introducido por primera vez en la Ley 10/1994 de 19 de Mayo, sobre Medidas Urgentes de fomento de la ocupación a través de una enmienda presentada por el Grupo Socialista en el Senado a lo largo de la tramitación parlamentaria de dicha Ley. Esa finalidad fue desvirtuada cuando a través del nuevo Estatuto de los Trabajadores de 1995 se suprimió el recargo de las horas extraordinarias establecido por Ley, remitiéndose a la negociación colectiva el establecimiento de dicho recargo y su cuantía. Lo más grave del reciente acuerdo entre Gobierno y CC.00. y U.G.T., es la supresión de este párrafo en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, lo que supone un desinterés en perseguir estas prácticas y una invitación a las Empresas a la realización de las mismas.

Para terminar hay que decir que, a pesar de la presencia del referido párrafo en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, los Tribunales no han entendido que el exceso defraudatorio de jornada en el contrato a tiempo parcial deba ser considerado como horas extraordinarias. Tan sólo la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía con sede en Sevilla de 3 de Noviembre de 1998 recaída en el recurso de Suplicación Nº 666/98 ha sido la única que no ha revocado una sentencia de primera instancia que haya entendido tal exceso como horas extraordinarias.

4. La regulación del contrato a tiempo parcial en el acuerdo entre Gobierno y CC.00. y U.G.T.

Hay que decir que esta regulación del contrato a tiempo parcial es farragosa y complicada. En el apartado primero del- artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores. se define al contrato a tiempo parcial como aquel cuya jornada pactada al día, a la semana, al mes o al año es inferior al 77 por 100 de la jornada a tiempo completo establecida por Convenio Colectivo o, en su defecto, de la jornada ordinaria máxima legal. Esta última es de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

Esto quiere decir que es contrato a tiempo parcial, aquel cuya jornada pactada es inferior, por ejemplo, a 30 horas semanales o 1386 horas anuales si la jornada completa es de 40 horas semanales o 1800 horas anuales. Antes de esta nueva regulación era contrato a tiempo parcial aquel cuya jornada pactada era inferior a éstas últimas.

No queda claro qué ocurre cuando la .jornada pactada sea superior al referido 77%. Se supone que en esos casos deberá considerarse que estamos ante un contrato a jornada completa y no ante un contrato a tiempo parcial, pero corno digo esto no queda expresamente declarado en la nueva norma.

Los apartados 2 y 3 del art. 12 del E.T. tienen ahora la misma redacción que tenían antes de esta regulación, y vienen a establecer que los contratos a tiempo parcial podrán concertarse tanto por tiempo indefinido como por duración determinada, pudiéndose suscribir el contrato a tiempo parcial para aquellos trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos y no se repitan en ciertas fechas dentro del volumen normal de la actividad de la empresa.

El apartado 4 establece las reglas mediante las cuales se rige el contrato a tiempo parcial. En la letra a) de este apartado se establece que el contrato a tiempo parcial ha de formalizarse necesariamente por escrito en el modelo oficial que apruebe el Gobierno. En el contrato deberán figurar el número de horas ordinarias al día, a la semana, al mes o al año contratadas. Es decir que debe constar que la jornada pactada es de 20 horas semanales, por ejemplo, o 900 horas anuales, pudiendo fijarse también por meses o por días.

Además debe fijar el horario de trabajo al mes, a la semana y al día. Esto permite que el horario del trabajador a tiempo parcial pueda variar de un mes a otro, de una semana a otra dentro de un mismo mes, o de un día a otro dentro de una misma semana. Por ejemplo, un trabajador que es contratado de Lunes a Viernes por 20 hs semanales y 4 hs diarias, puede tener un horario de 9 a 13 hs en un mes y otro de 15 a 19 hs en otro mes distinto, incluso puede tener ambos horarios en distintas semanas dentro de un mismo mes o dentro de distintos días de la misma semana. Ello supone que el trabajador a tiempo parcial que trabaja por menos horas y menor salario, no pueda dedicar el resto de las horas en las que no trabaja a formarse como trabajador, o a prepararse para acceder a un puesto de trabajo de mejores condiciones o a cursar estudios universitarios o de otro tipo, puesto que la variabilidad de su horario de trabajo le va a impedir planificar esas horas en las que no presta sus servicios. Es la consagración de la plena disponibilidad del trabajador, el cual deberá adaptarse a las necesidades o caprichos del empresario.

Si el contrato no se suscribe por escrito o en él no consta la jornada pactada o el horario de trabajo, se presume celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario por parte el Empresario que acredite el carácter parcial del trabajo *y* la jornada y el horario pactados.

En la letra b) del aptdo. 4 se dispone que la jornada de trabajo a tiempo parcial podrá realizarse de forma continuada o partida. En el caso de que los trabajadores a tiempo completo tengan una jornada partida, los que trabajen a tiempo parcial podrán tener una nunca interrupción en su jornada. Los Convenios Colectivos podrán disponer otra cosa en este punto, desde o bien prohibir esa interrupción o establecer mas de una. Permitir una o varias interrupciones en la jornada del trabajador a tiempo parcial, implica igualmente que éste no pueda planificar el resto del día no trabajado, percibiendo un menor salario en función de una jornada inferior que puede llegar a ser desempeñada como de un intermitente concreto se tratase.

En la letra c) del aptdo. 4 se establece una prohibición de hacer horas extraordinarias para los trabajadores a tiempo parcial, salvo para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes. Es importante que a nivel de ley se establezca una prohibición de horas extras, máxime teniendo en cuenta la situación de desempleo que tiene éste país. Sin embargo, no queda claro si las horas realizadas por encima de las pactadas en el contrato a tiempo parcial de duración determinada o indefinido sin pacto de horas completarías o las realizadas por encima de los límites establecidos para las horas complementarias, han de considerarse horas extraordinarias o no. Por tanto, la mencionada prohibición no deja de ser mero “papel mojado”, dado el silencio de la ley a la hora de articular mecanismos legales eficaces que hagan valer la prohibición.

La letra d) del apartado 4 consagra la igualdad de derechos entre el trabajador a tiempo parcial y el trabajador a jornada completa en proporción a la jornada trabajada.

En la letra e) del referido apartado 4 se dispone que la conversión de un contrato a' tiempo parcial en uno a tiempo completo y viceversa, ha de ser voluntaria para el trabajador y no - puede imponerse unilateralmente por parte del empresario, salvo que para mejorar la situación de la empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos, que 'favorezca su posición competitiva' en 'el mercado o una' mejor respuesta a las exigencias de la demanda, se proceda a la. conversión como modificación sustancial de las condiciones de trabajo al amparo del art. 41.1 a) ET.

Asimismo la Empresa deberá informar a los trabajadores de los puestos de ,trabajo vacantes, para que puedan solicitar la conversión de los contratos a tiempo parcial en una jornada completa y viceversa, o para incrementar el tiempo de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial de acuerdo con el procedimiento fijado por los Convenios Colectivos aplicables. El trabajador que haya conseguido la conversión tendrá preferencia para volver a la situación anterior. Igual preferencia tendrán los trabajadores que, habiendo sido contratados inicialmente a tiempo parcial, hubieran prestado servicios como tales en la empresa durante 3 o más años, para la cobertura de aquellas vacantes' a tiempo completo correspondientes a su mismo grupo profesional o categoría equivalente que existan en la empresa.

El apartado 5 del art. 12 del Estatuto de los Trabajadores regula las novedosas horas complementarias, que son aquellas horas trabajadas que se añaden a la jornada ordinaria pactada en el contrato a tiempo parcial de duración indefinida. La exigencia del empresario de la realización de horas complementarias por parte del trabajador, sólo podrá ser válida si media pacto expreso sobre las mismas entre empresario y trabajador. Dicho pacto puede figurar como una cláusula más del propio contrato a tiempo parcial o puede concertarse con posterioridad a la firma del contrato durante la vigencia de éste último cabo el pacto ha ce hacerse por escrito en el modelo oficial que se apruebe.

Dicho pacto podrá quedar sin efecto por denuncia del trabajador, una vez cumplido un año desde su celebración. La denuncia del pacto ha de notificarla el trabajador al empresario con una antelación mínima de 3 meses a la fecha de vencimiento de cada uno de los años de su vigencia. De no denunciarse el pacto queda prorrogado por un nuevo periodo anual.

Por ejemplo, si el 1 de Enero de 1998 trabajador y empresario hacen un pacto de horas complementarias, y el trabajador quiere dejar sin efecto el pacto y, por tanto, que no sea exigible por parte del empresario la realización de tales horas, deberá denunciar el pacto notificándoselo al empresario antes del 30 de Septiembre de 1998, ya que el 31 de Diciembre de 1998 se cumple el año de vigencia del pacto. En este caso el pacto quedará sin efecto a partir del 1 de Enero de 1999. Si el pacto no es denunciado éste se prorrogaría hasta el 31 de Diciembre de 1999 y así sucesivamente.

El pacto de horas complementarías deberá recoger el' número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por el empresario. El número de horas complementarias no podrá exceder del 15% de las horas pactadas en el contrato a tiempo parcial. Los convenios colectivos pueden elevar dicho porcentaje sin que queda exceder del 30% de las horas pactadas en el contrato a tiempo parcial. En ningún caso la suma de las horas ordinarias pactadas más la suma de las complementarias podrá exceder del 77% de la jornada tiempo completo.

Por ejemplo, si se pacta una jornada a tiempo parcial de 20 horas semanales o 900 horas anuales, el número de horas complementarias no podrá ser superior al 15% de las mismas, o sea, 3 horas semanales 6 135 horas anuales. Por convenio ese número máximo de horas complementarias puede elevarse hasta un 30% de las horas pactadas. En este caso, el número

de horas complementarias no podrá exceder de 5 horas semanales o 270 horas anuales. Si la jornada ordinaria completa es de horas semanales o de 1800 horas anuales la suma de las horas pactadas más las complementarías nunca podrá exceder de 30,6 horas semanales 0 1385 horas anuales.

Lo deseable sería que, en aplicación de los anteriores límites, en una jornada semanal fijada en 20 horas, el número de horas complementarias no excediera semanalmente en 3 horas, si el límite de horas complementarias es del 15%. Sin embargo, será admisible, sin razón alguna para el empresario, rebasar el límite citado. si el total de horas complementarias realizadas en cada trimestre y al año, no rebasan los límites fijados trimestral y anualmente para las horas complementarias y no rebasen en cómputo anual el límite del 77% sobre la jornada completa. Esto permitirá que se consideren horas complementarias y por tanto legales aquellas que completen a la pactada, para llegar a jornadas superiores a E horas o semanales superiores a 40 horas, siempre y cuando no se rebasen los límites antes citados. Se abre una puerta a la realización para un trabajador teóricamente a tiempo parcial de jornadas extenuantes, con el consiguiente aumento de posibilidades de poder, sufrir un accidente laboral motivado por el cansancio y que serán realizadas en penosos de máxima productividad de la Empresa. Piénsese, por ejemplo, en la Hostelería en verano o en unas grandes superficies en Navidades. Lógicamente con estas prácticas no se llevaría a cabo una mejor distribución del empleo existente y. por tanto, que más personas pudiesen trabajar ,aunque sea temporalmente.

Esto ocurre ya con la jornada a tiempo completo, en donde no se consideran horas extraordinarias las realizadas por encima de las 40 horas semanales, siempre y cuando no se exceda la jornada ordinaria establecida anualmente. En cuanto a la distribución y forma de realización de las horas complementarias, esta materia será objeto de regulación por los convenios colectivos. En defecto de esta regulación rige la siguiente:

- En primer lugar, el total de horas complementarias anuales pactadas se distribuirá proporcionalmente en cada uno de los trimestres del año natural. Cuando el contrato a tiempo parcial no conlleve la prestación de servicios durante el conjunto del año, el total de horas complementarias se distribuirá en tantas fracciones como períodos completos de tres meses en los que se desarrolle la prestación de servicios. Esto último se aplica a los trabajos fijos discontinuos.
- En el caso de que las horas complementarias anuales pactadas, por ejemplo, sean de 160 horas, éstas se distribuirán proporcionalmente a lo largo de los cuatro trimestres del ano, a razón de 40 horas por cada trimestres.
- En el supuesto de trabajos fijos discontinuos y éstos se desarrollen, por ejemplo, a lo largo de 7 meses al año y el número de horas complementarias pactadas sea de 90 horas, éstas se distribuirán en 2 trimestres a razón de 45 horas por trimestre.
- Se permite al empresario transferir las horas complementarias no realizadas en un trimestre al siguiente, pudiéndose transferir hasta un 30 por 100 de las no consumadas para que sean efectuadas en el siguiente una vez realizadas las horas complementarias correspondientes a este trimestre siguiente. En- ningún caso se podrán transferir a un trimestre las horas ya transferidas desde el trimestre anterior, ni transferir mas allá del año natural las horas no realizadas en el cuarto trimestre.
- En el supuesto anterior en el que se habían pactado 160 horas complementarias anuales, en el primer trimestre el numero de horas complementarias es de 40 horas. Si no se utilizan ninguna de estas 40 horas, se podrán transferir al segundo el 30% de dichas 40 horas, es decir, 12 horas, por lo que el número de horas complementaria que se pueden hacer en el segundo trimestre sena ce 52 horas. En el tercer y cuarto trimestre el número máximo ce auras complementarías será de 52 horas, siempre y cuando no se utilicen ninguna complementaria en el trimestre anterior.

Si, por ejemplo en el primer trimestre se han utilizado 20 de las 40 horas complementarias disponibles, se podrán transferir al siguiente trimestre 6 horas complementarias, por lo que el máximo de horas complementarias en este caso será de 40 horas. Si en este segundo trimestre Se han utilizado las 46 horas complementarias, el número de horas complementarias será de 40 horas para el tercer trimestre. Si en este tercer trimestre se utilizan 10 horas se podrán transferir 9 horas al cuarto trimestre, en el que podrán hacerse 49 horas complementarias. Si en este cuarto trimestre no se utiliza ninguna 6 se utiliza parte de las horas complementarias, ninguna de estas horas podrá transferirse al primer trimestre del siguiente año natural.

El trabajador deberá conocer el día y hora de realización de horas complementarias con un preaviso de 7 días.

La realización de horas complementarias deberá respetar el límite de 12 horas que ha de mediar entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, el límite de 9 horas trabajadas, por día, que en el caso de menores de edad es de 8 horas diarias, el periodo de descanso de 15 minutos que debe haber en aquellas jornadas continuadas que excedan de 6 horas diarias, y que es de 30 minutos cuando la jornada exceda de 4,5 horas diarias continuadas para los menores de edad, el límite de jornada de 8 horas diarias en el caso del trabajo nocturno y el descanso semanal de día y medio, que para los menores de ‘edad es de 2 días.

Las horas complementarias se abonan al trabajador como ordinarias, y se deben recoger tanto en las nóminas como en los documentos de cotización a la Seguridad Social (TC1 y TC2).

Si no se cumplen los requisitos anteriores el trabajador podrá negarse a realizar las horas complementarias, sin que por ello sea objeto de sanción.

Se permite la modificación de la jornada ordinaria pactada inicialmente en el contrato mediante la consolidación en dicha jornada de una parte de las horas complementarias.

La ampliación de la jornada pactada se realizara en 2 tramos. En el primero se consolidarán el 30 por 100 ce la media anual de las horas complementarias realizadas en un periodo de 2 años desde la vigencia del pacto de horas complementarias. En el segundo tramo se consolidarán el 52 por 100 de la media anual de las horas complementarías realizadas durante los 2 años siguientes. En ningún caso una vez practicada la consolidación, el número de horas complementarias resultante Podrá ser inferior podrá ser inferior al 4 por 100 de la jornada ordinaria consolidada, respetándose el límite legal del por 100 sobre la jornada completa.

La ampliación de jornada mediante la consolidación no altera el pacto de horas complementarias ni en su numen; ni en su distribución. Si un trabajador es contratado para efectuar una jornada anual de 900 horas y ha efectuado en los 2 primeros años de vigencia del pacto de horas complementarias, una media anual de 270 horas complementarias, se podrá ampliar la jornada pactada en un 30% de estas 270 horas, por lo ose la inicialmente pactada jornada de 900 horas anuales pasará a ser de 901 horas anuales. Si en los años 3º y 4º realiza igualmente una media de 270 horas complementarias anuales, la jornada podrá ampliase hasta las 1110 horas, sumándose esta vez 135 nonas (50% de 270 horas). SI las 270 horas anuales complementarias constituyen el máximo de horas complementarias a efectuar al año, a partir del 5º año el trabajador podrá efectuar un máximo de 1386 horas anuales que es la suma de la nueva jornada surgida de las consolidaciones más las horas complementarias y además ese límite coincide con el 77 por 100 de una jornada completa de 1800 horas anuales que jamás se podrá rebasar.

La distribución de la ampliación de jornada resultante de la consolidación se determinará de acuerdo con los criterios y la forma de ordenación de la jornada original.

Para que se produzca la consolidación el trabajador ha de manifestar su voluntad en tal sentido, en relación con la totalidad o con una parte de las horas correspondientes, dentro del plazo máximo de los tres meses inmediatamente anteriores a la fecha de consolidación. El empresario deberá entregar al trabajador que ha hecho valer su derecho a la consolidación de las horas complementarias, una certificación relativa al número de horas susceptibles de consolidación, con un preaviso de 7 días a- la finalización del correspondiente periodo de referencia, sin que la falta de esta certificación extinga 'el derecho a la ampliación de jornada.

En lo relativo a las prestaciones de la Seguridad Social, para calcular los días de cotización para poder acceder a las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, incapacidad temporal y maternidad se dividirá entre 5 la suma de las horas trabajadas tanto ordinarias como complementarias.

Si se han efectuado entre horas ordinarias y complementarias 1300 horas al año, esto dará- un periodo cotizado de 260 días. En las pensiones de jubilación e incapacidad permanente a dicho periodo, de tal forma calculado, se le multiplicará el coeficiente 1,5. En el caso antes expuesto y en relación a tales prestaciones habrá que multiplicar 260 días por 1,5 lo que daría 390 días. Sin embargo, sólo se computaran como cotizamos 365días porque en ningún caso podrá computarse un número de días cotizados superior al que correspondería de haberse realizado la prestación de servicios a tiempo complementó. Las horas complementarias se computarán dentro de las bases de cotización a la SS y de las bases reguladoras de las prestaciones.

5. Consideraciones finales

Es muy criticable toda reforma tendente a potenciar la contratación a tiempo parcial, aunque sea de duración indefinida, puesto que es un contrato precario y basura, en la que el trabajador recibe menores salarios y su estabilidad en el empleo es mínima, puesto que aunque sea indefinido el abaratamiento del despido es innegable. Se consagra en esta reforma la plena disponibilidad del trabajador, el cual deberá adaptarse a los eventuales aumentos se su jornada y a los cambios de su horario. Al trabajador le resultará imposible planificar el resto del día que está fuera de su jornada pactada.

Se tira por tierra el nuevo concepto de hora extraordinaria como sanción a la realización de las mismas y como sanción al fraude que supone pactar una jornada a tiempo parcial para enmascarar una superior. Así mismo esta reforma, al igual que las inmediatamente anteriores a ésta, facilita la realización de jornadas extenuantes, lo que desvirtúa el concepto original de la hora extraordinaria como freno a la realización de tales jornadas. Es contraproducente el concepto de hora complementaria con cualquier medida de fomento del Empleo. Si el empresario tiene una necesidad de mayor número de horas trabajadas, lo que debe hacerse contratar a más mano de obra y no aumentar la jornada de trabajo de los empleados que ya tiene, a los que a partir de ahora podrá estirar elásticamente su jornada a capricho.

El contrato a tiempo parcial rara vez cumple con una necesidad de contratación por debajo de la jornada completa. Cuanto más baja es la jornada pactada más probable es que el contrato a tiempo parcial enmascare una jornada completa o superior. El contrato a tiempo parcial resulta ser una pantalla perfecta para aquellos empresarios que deseen pagar lo menos posible a la Seguridad Social. El mayor- número de este tipo de contrataciones con respecto a los que se firman anualmente a tiempo completo lo demuestra. La hora complementaria será utilizada, sin ningún tipo de escrúpulo, por muchas empresas para enmascarar jornadas extenuantes, pagándose y cotizándose una parte de las horas realmente trabajadas. Para - colmo no apar6ce claro en esta reforma que las horas trabajadas por encima de las pactadas en este contrato o las realizadas por encima de los límites de realización de horas complementarias, deban ser consideradas como horas extraordinarias.

Estamos, pues, ante un nuevo recorte en las garantías de las que gozaban los trabajadores. Debiendo el trabajador que firme este tipo de contrato, por lo general joven y desempleado, pasar por todo tipo de abusos y condiciones del empresario y sin posibilidad de protestar dada la precariedad de su trabajo. Se ha logrado tranquilizar con esta reforma a muchas empresas de las posibles reclamaciones que les podían plantear los trabajadores con este tipo de contratos. También hay que decir que será la mujer trabajadora una de las principales víctimas de este- contrato junto con los sectores con más dificultades para encontrar empleo. La presente reforma otorga a los empresarios instrumentos legales para realizar prácticas fraudulentas y se les abaratan las posibles consecuencias de tales prácticas.

Finalmente, y al igual que otras reformas laborales, ésta no influirá para nada en un aumento del empleo. Tras el posible aumento que se pueda producir en la contratación a tiempo parcial indefinida, que no supondrá una bajada del desempleo, se esconderán muchas jornadas extenuantes.

Por otro lado, van a ser de fácil incumplimiento los límites establecidos al número de horas complementarias, así como los límites a los que se sujetan las transferencias de horas complementarias no consumidas de un trimestre a otro, lo que permitirá jornadas extenuantes a lo largo de todo el año o en periodos muy concretos del mismo, sin que exista una sanción eficaz a tales prácticas y estableciéndose únicamente la negativa del trabajador a realizar horas complementarias, cosa que raramente hará, puesto que negarse a su realización supondrá una más que segura pérdida del puesto de trabajo.

En contraprestación a todo esto se mejora el acceso a las prestaciones por jubilación e incapacidad permanente, que no justifica todos los puntos criticables de la reforma. Por lo demás, al ser el trabajador, que vaya a firmar este contrato, por lo general joven, apenas le va a suponer una mejora significativa la reforma dado que la jubilación la va a tener todavía muy lejos. Le preocuparán más las prestaciones por desempleo, las cuales y en principio, no se ven mejoradas por la presente reforma.

B) LA CGT ANTE EL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL.

Las incesantes Reformas Laborales tienden a modificar e incluir aspectos en el contrato a tiempo parcial, así el R.Decreto Ley 15/1998, de 28 de noviembre sobre Medidas Urgentes Mejora Mercado de Trabajo en Relación con el Trabajo a Tiempo Parcial y el Fomento de su Estabilidad, que surge por el Acuerdo entre Gobierno y de las organizaciones UGT-CC.OO; siendo la última modificación realizada en la llamada Ley de Acompañamiento a los Presupuestos Generales del Estado, núm. 55/99, de 29 de diciembre sobre Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social. Estos abatares históricos al tan parcheado artículo 12 del E.T., pretendiendo con ello, promover el empleo estable a tiempo parcial, fijos discontinuos y contrato de relevo, amparándose en los acuerdos establecidos a nivel comunitario, Acuerdo Marco Europeo, suscrito el 6 de junio de 1997 y lo previsto en la Directiva 93/81 CE, vienen a demostrar con datos estadísticos de la propia Administración, **que han sido y son un rotundo fracaso en el terreno de la creación de empleo y empleo estable.**

Además, están habilitando y promoviendo la precarización del empleo, incluyendo la flexibilización de la jornada mediante las **horas complementarias** y sin justificar la omisión de arbitar las medidas necesarias para **garantizar la igualdad de trato de este colectivo, así como su protección ante cualquier utilización abusiva por parte de la empresas.** Los mayores motivos de rechazo nos los ofrece el contraste existente entre su regulación legal y la realidad:

- Utilización del contrato a tiempo parcial para cubrir jornadas completas.
- Horas extraordinarias que no figuran o no se abonan.
- Horas complementarias que nunca son consolidadas como jornada.
- Aumento de la productividad a costa de reducir salarios, incrementando beneficios sin reparto de riqueza.
- Sustitución de contratos indefinidos por contratos a tiempo parcial.
- Presiones, amenazas y chantajes a los/as trabajadores/as para que asuman mayores cotas de **degradación laboral** ante la arbitraria posibilidad de despido.

Por ello, creemos absolutamente necesario poner en marcha otro tipo de fórmulas más especificas y realistas que las que ahora están impuestas. Dado que las actualmente existentes **son fórmulas fracasadas que todos sabemos a quienes benefician:**

- **Al gobierno**, que obtiene paz social y garantías de aplicación para su política neoliberal.
- **A los empresarios**, que consiguen deduciones en las cotizaciones sociales e imponen sus criterios de flexibilidad en la jornada laboral.
- **A UGT y CC.OO.**, que se garantizan el apoyo público y económico de la administración y de la patronal, imponiendo un modelo sindical basado en la negociación por "las alturas" SIN POSIBILIDAD DE CONTROL NI PARTICIPACIÓN.

A quien no favorece este acuerdo es al conjunto de los trabajadores y trabajadoras que ven una vez más frustradas y traicionadas sus expectativas de modificar la lógica de la flexibilización y de la precariación. Por esta razón, **CGT**, que se opone tanto a su regulación actual, como a sus consecuencias, sigue firme insistiendo en la búsqueda de otras alternativas, basadas en el reparto del trabajo y de la riqueza, en la racionalidad y la solidaridad. Por estas razones, **CGT** llama al rechazo activo de esta política y de este modelo de negociación.

Ante los ecos de que patronal ugt-cc.oo y gobierno están por un inminente nuevo pacto por el empleo, con reforma laboral incluida de más flexibilidad, menos cotizaciones etc..., queremos hacer una última mención a lo que aparece ya en la prensa sobre el contrato a tiempo parcial. Ciertas empresas ya han encargado estudios del tema y se habla de:

- Contrato indefinido modular, o sea, de la máxima flexibilidad, a la carta. Contaría con un número de horas aseguradas, una planificación trimestral, jornada entre un 30% y un 85% de la total.
- El horario se acordaría con una semana de antelación para la quincena siguiente, permitiendo desviaciones en los cambios de horas.
- Cabría realizar horas que excedan de lo planificado.

Se piensa en crear cientos de miles de puestos de trabajo con estos contratos, principalmente para las mujeres. A nuestro análisis queda desgranar los inconvenientes, las vías de fraude que van a abrir, el pasar por encima de la vida de las personas y de las unidades de convivencia, etc.

SABÍASQUE...

Por fín también España RATIFICA , según se publica en BOE.25 abril 2000, el PROTOCOLO ADICIONAL A LA CARTA SOCIAL EUROPEA, suscrito en Estrasburgo el 5 de mayo de 1988. Desde el 23-2-2000 está vigente para España.

La CARTA SOCIAL EUROPEA de 18-10-1961 es un Convenio internacional de Estados que son miembros del Consejo de Europa. En España tiene vigencia desde 1980. El presente Protocolo Adicional hace expresamente extensibles cuatro derechos sociales básicos a EXTRANJEROS de los países que son parte, a REFUGIADOS y a APÁTRIDAS. Esos cuatro derechos sociales son:

1.- Igualdad de oportunidades y de trato en el empleo, sin discriminación por razón de

2.- Derecho a ser informados y consultados en la empresa.

3.- Derecho a tomar parte en la determinación y mejora de condiciones de trabajo y su entorno.

4.- Derecho de la persona anciana a protección social.

6. BONIFICACIONES Y SUBVENCIONES ESTATALES A LAS CONTRATACIONES.

Programa de fomento del empleo para el año 2000

(Art. 28 Ley 55/1999, de 29 de diciembre de medidas fiscales, administrativas y del orden social)

Colectivo	Bonificación a la cuota empresarial Seg. Social (1)	Duración
I. Contratación indefinida a tiempo parcial o completo.		
a) Menores de 30 años	20% (2)	24 meses
b) Parados de larga duración	50 y 45% (3)	1º y 2º año
c) Mayores de 45 años	50 y 45% (3)	
d) Mujeres en oficios en que estén subrepresentadas:		
- General	35 y 30%	1º y 2º año
- Paradas de larga duración	60 y 55%	1º y 2º año
- Mayores de 45 año	60 y 55%	1º y 2º año
e) Perceptores del subsidio del Régimen Agrario de la Seg. Social incluidos en a), b), c) y d) anteriores.	90 y 85%	1º y 2º año
II. Contratación indefinida inicial a tiempo completo o parcial por autónomos sin asalariados en los doce meses anteriores.		
a) Menores de 30 años	35 y 30%	1º y 2º año
b) Parados de larga duración	60 y 65%	1º y 2º año
c) Mayores de 45 años	60 y 65%	1º y 2º año
d) Mujeres en oficios en que estén subrepresentadas, no incluidas en los anteriores apartados	35 y 30%	1º y 2º año
III. Contratación temporal o indefinida por empresas o entidades sin ánimo de lucro.		
- Desempleados en situación de exclusión social	65%	24 meses
IV. Transformación de contratos temporales en indefinidos a tiempo completo o parcial.		
- Contratos formativos y de relevo (4)	20%	24 meses
V. Contratación temporal de fomento de empleo (art. Ley 42/1994 vigente durante el 2000 por El art. 28.nueve Ley 55/1999).		
- Minusválidos	75% (100% si es 1º empleo	Vigencia del contrato

(1) Las bonificaciones se refieren tan solo a la cuota empresarial por contingencias comunes.
(2) Cuando los contratos se realicen con mujeres y a tiempo completo las bonificaciones se incrementan en un 5%.
(3) Cuando los contratos se realicen con mujeres y a tiempo completo las bonificaciones se incrementan en un 10%.
(4) En concreto, se bonificarán la conversión de contratos formativos y de relevo a tiempo completo en indefinidos a tiempo completo y los contratos en práctica y de relevo inicialmente a tiempo parcial en contratos indefinidos a tiempo parcial que igualen o superen la jornada anterior.

La regulación sobre el fomento de empleo se ha venido caracterizando en los últimos años por una importante dispersión y variabilidad. En este sentido, el precedende fundamental lo constituye la Ley 22/1992, de medidas urgentes de fomento de empleo, derogada y sustituida por el RDL 9/1997 y la Ley 64/1997, sustituida a su vez por la regulación de la Ley 50/1998. Manteniendo esta última característica el artículo 28 de la Ley 55/1999, de Medidas fiscales, administrativas y del orden social (BOE 30-12-1999) recoge el programa de fomento del empleo para el año 2000. Un programa de vigencia anual (1-1 a 31-12-2000), cuyas novedades principales respecto de los anteriores son, sintéticamente, las siguientes:

a) La incorporación de una ligera ampliación de los colectivos cuya contratación es objeto de bonificación (algunos colectivos de mujeres y desempleados con riesgo de exclusión social).
b) El incremento generalizado de las bonificaciones (excepción sobre contrataciones de desempleados menores de 30 años, que disminuye), y el establecimiento de bonificaciones cualificadas en función de la particularidad del colectivo (excluidos y preceptores del subsidio de desempleo del Régimen Agrario de la Seguridad Social), la finalidad (contratación a tiempo completo de mujeres) o el tipo de empleador (autónomos).
c) La ampliación de los supuestos de contratación temporal bonificables.
d) Destaca notablemente la drástica reducción de los supuestos de conversión de contratos temporales en indefinidos bonificables.

Finalmente conviene reseñar la existencia de otros incentivos a la contratación, cuya regulación tiene una vigencia indefinida en nuestro ordenamiento, siendo su contenido el siguiente:

Incentivos permanentes a la contratación

I.	Contratación indefinida de minusválidos (RD 1451/1983 y RD 4/1999).
-	Subvención . . . . . 650.000 ptas.
-	Bonificación . . . . . 70 ó 90% (según sean menores o mayores de 45 años) (*)
-	Ayuda adaptación puesto trabajo . . . . . Hasta 150.000 ptas.
II.	Contratos temporales formativos a minusválidos (disp. Adic. 2ª ET).
-	Bonificación 50%
III.	Contratación temporal de interinidad para la sustitución de trabajadores excedentes por cuidado de familiares (dis. Adic. 14ª ET y 39/1999).
-	Bonificación 95, 60, 50%
IV.	Contrato temporal de interinidad para la situación por maternidad, adopción, Acogimiento y por riesgo durante el embarazo (RDL 11/1998 y 39/1999).
-	Bonificación . . . . . 100% (*)

(*) Las bonificaciones se refieren a las cuotas empresariales tanto a las contigencias comunes como a las rofesionales, asi como a las aportaciones por recaudación conjunta.

Por lo demás, los empresarios cuentan con deducciones en los impuestos (IRPF, Sociedades...) por creación de empleo; y en relación a las subvenciones directas por creación de empleo ha de acudirse a lo establecido en cada Comunidad Autónoma, tomando la referencia de la O.M. de 9-3-2000 del Ministerio de la Presidencia relativa a Minusválidos, y la O.M. 29-3-2000 del Ministerio de Trabajo y A.S. sobre distribución territorial para el 2000 correspondiente a programas de empleo. El Plan Nacional 2000 de Acción por el Empleo recién presentado por el Gobierno, sistematiza todo el conjunto.

SECRETARIADO PERMANENTE DEL COMITÉ CONFEDERAL

C/ Sagunto, 15 - 1º - 28010 Madrid
Tfnos: (91) 4470572 / 4475769 / 5931628 - Fax: (91) 4453132

CONFEDERACIONES TERRITORIALES DE LA C.G.T. - COMITÉS CONFEDERALES

CONFEDERACIÓN DE ANDALUCÍA
C/ Alfonso XII, 26 - 41002 - Sevilla
Tel. (95) 456 42 24
Tel. (95) 456 49 92
Fax (95) 456 42 24

CONFEDERACIÓN DE ARAGÓN
C/ Don Jaime I, 44 - Ppal Dcha. - 50001 - Zaragoza
Tel. (976) 29 16 75
Fax (976) 39 23 06

CONFEDERACIÓN DE ASTURIAS
C/ Sanz Crespo, 3 -3ª y 5ª - 33207 Gijón (Asturias)
Tel. (98) 534 34 67
Fax (98) 534 34 56

CONFEDERACIÓN DE BALEARES
C/ Colón, 7 - 1º - 07001 - Palma de Mallorca
Tel. (971) 72 49 05
Fax (971) 72 49 05

CONFEDERACIÓN DE CANARIAS
C/ León y Castillo, 11 - 2º - 35003 - Las Palmas de Gran Canaria
Tel. (928) 36 14 23

CONFEDERACIÓN DE CANTABRIA
C/ San Luis, 10 E - Bajo - 39010 - Santander
Correspondencia: Apdo. de Correos 809 - 39080 - Santander
Tel. (942) 37 30 20
Fax (942) 37 30 20

CONFEDERACIÓN DE CASTILLA Y LEÓN
C/ Dos de Mayo, 15 - 47004 - Valladolid
Tel. (983) 39 91 48
Fax (983) 39 91 48

CONFEDERACIÓN DE CATALUNYA
C/ Vía Layetana, 18 - 9ª - 08003 - Barcelona
Correspondencia: Apdo. de Correos 999. 08080 - Barcelona
Tel. (93) 268 45 52
268 47 22
Fax (93) 310 71 10

CONFEDERACIÓN DE EUSKADI
C/ Rutxa, 6 - entresuelo - 01001 - Vitoria (Gasteiz)
Tel. (948) 22 47 66
Fax (948) 21 23 99

CONFEDERACIÓN DE EXTREMADURA
C/ Meléndez Valdes, 18 - 2º Iqda. - 06001 - Badajoz
Correspondencia: Apdo. de Correos 231 - 06001 - Badajoz

CONFEDERACIÓN DE GALICIA
C/ Urzaiz, 81 - 36204 - Vigo (Pontevedra)
Tel. (986) 43 14 76
Fax (986) 43 14 76

CONFEDERACIÓN DE MADRID- CASTILLA LA MANCHA
C/ Alenza, 13 - 1º - 28003 - Madrid
Tel. (91) 554 72 05
554 77 02
554 79 04
Fax (91) 554 73 04

CONFEDERACIÓN DEL PAIS VALENÇIA Y MURCIA
Avda. del Cid, 154- bajo - 46014 - Valencia
Tel. (96) 383 44 40
383 44 56
Fax (96) 383 44 47