

CONTRACTACIÓ AL NOSTRE SECTOR: QUINES OPCIONS TENIM?

a

Amb el suport de:





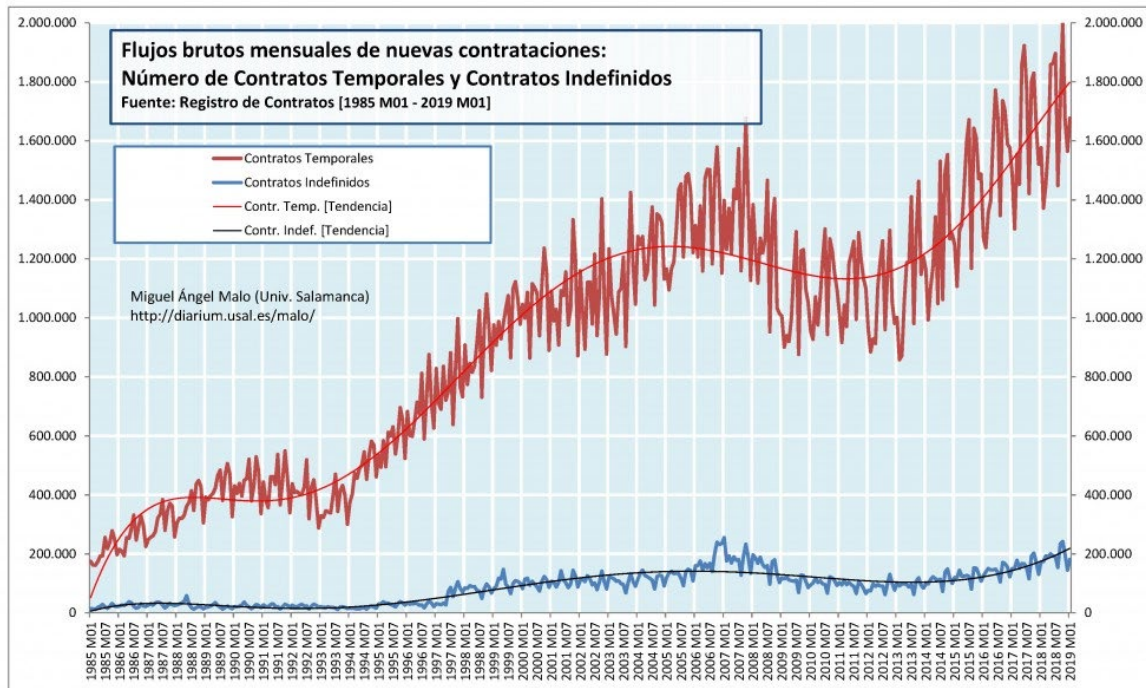
REGLA GENERAL

Contracte indefinit

EXCEPCIÓ

Contracte Temporal

Només es pot fer amb causa



Empleo

Participación de los trabajadores a tiempo parcial y con contrato temporal

Porcentaje de asalariados con contrato temporal según periodo

Unidades: %



Tabla

Gráfico

Seleccionar valores...

Sexo

Hombres

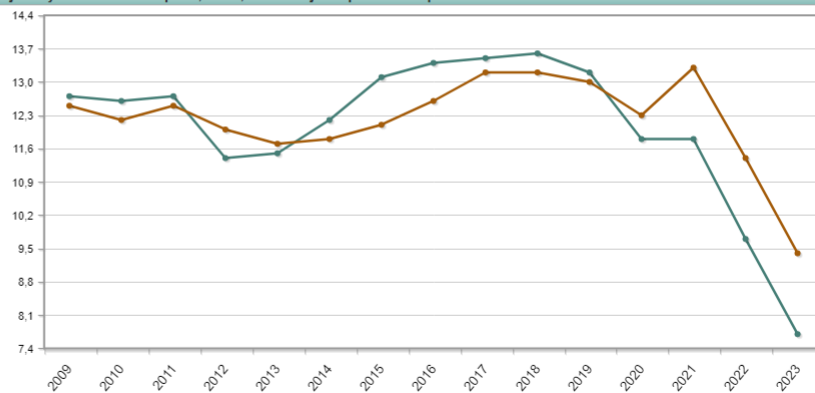
Mujeres

► Tipo de dato

► Periodo

► Formato del gráfico

Mujeres y Hombres en España, Sexo, Porcentaje respecto al empleo total



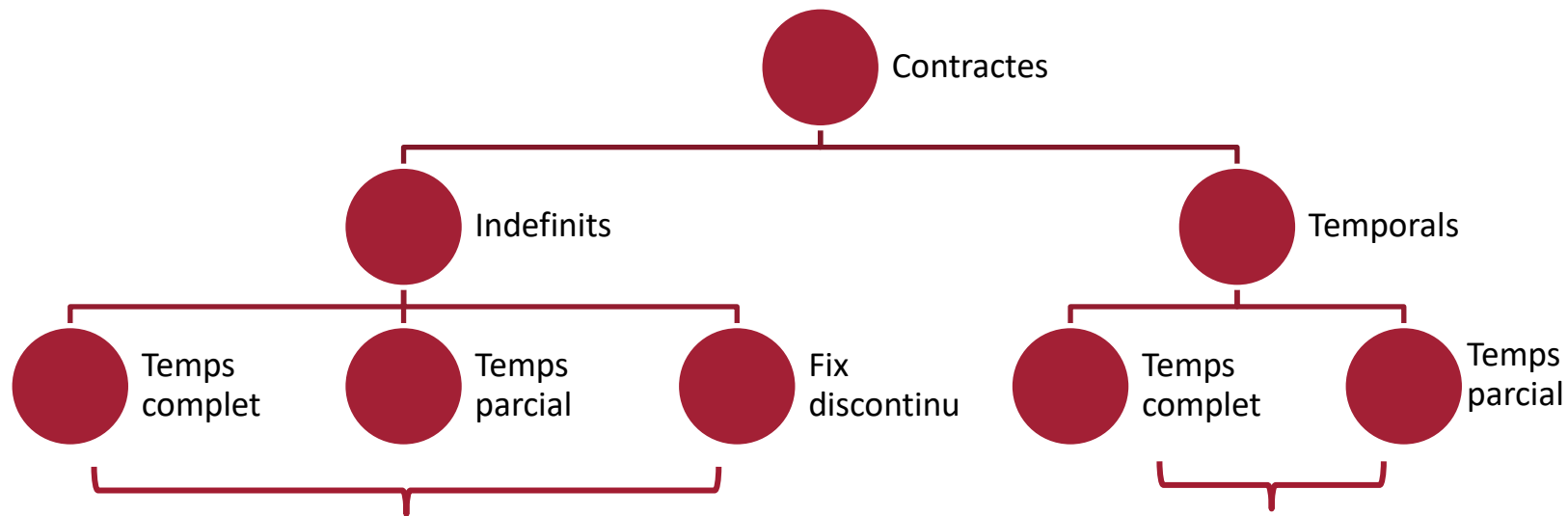
ACTIVIDAD DE LA INSPECCION DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Cuadro 3. Órdenes de servicio finalizadas, infracciones, importe sanciones, trabajadores afectados por infracciones, y contratos transformados en indefinidos por Comunidad Autónoma, en el área de RELACIONES LABORALES

Enero-Diciembre 2023

COMUNIDAD AUTONOMA	ORDENES DE SERVICIO FINALIZADAS	INFRACCIONES EN ACTA	IMPORTE DE LAS SANCIONES PROPUESTAS	TRABAJADORES AFECTADOS POR INFRACCIONES	CONTRATOS TEMPORALES TRANSFORMADOS EN INDEFINIDOS	CONTRATOS FIJOS DISCONTINUOS TRANSFORMADOS EN ORDINARIOS
ANDALUCIA	18.804	3.649	6.842.594,00 €	67.091	17.307	15.362
ARAGON	3.891	793	1.678.384,00 €	15.060	3.053	1.245
ASTURIAS	2.641	270	524.241,00 €	2.365	1.569	811
ILLES BALEARS	3.751	741	1.198.855,00 €	23.411	1.519	3.210
CANARIAS	6.725	2.324	3.783.906,00 €	25.422	2.942	3.630
CANTABRIA	1.696	282	397.232,00 €	2.771	940	652
CASTILLA-LA MANCHA	3.698	946	2.698.341,00 €	10.650	3.815	2.313
CASTILLA-LEON	8.154	1.814	2.832.112,00 €	12.632	4.973	1.466
CATALUÑA	13.935	7.116	14.908.699,56 €	206.515	11.745	6.547
EXTREMADURA	2.088	285	567.616,00 €	4.494	2.388	918
GALICIA	7.743	961	2.276.103,00 €	15.666	4.292	3.226
MADRID	10.548	1.564	2.937.183,00 €	62.561	11.330	4.213
MURCIA	3.042	899	1.815.384,14 €	13.558	2.057	2.344
NAVARRA	1.939	179	483.124,00 €	3.702	1.089	442
PAIS VASCO	5.088	664	1.745.489,00 €	15.934	4.265	1.064
RIOJA LA	1.036	229	493.968,00 €	2.332	840	576
COMUNIDAD VALENCIANA	10.352	2.164	3.806.355,06 €	52.915	7.539	11.907
CEUTA	333	76	121.017,00 €	313	94	22
MELILLA	428	20	41.884,50 €	117	176	68
DIRECCION ESPECIAL	245	2	11.251,00 €	2	0	0
NACIONAL	106.137	24.978	49.163.739,26 €	537.511	81.933	60.016

FUENTE: Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social



És aquell que es concerta sense establir límits de temps en la prestació dels serveis

És aquell que té per objecte l'establiment d'una relació laboral entre l'empresa i la persona treballadora per un temps determinat

PRIMERA OPCIÓ: CONTRACTE INDEFINIT

Definició

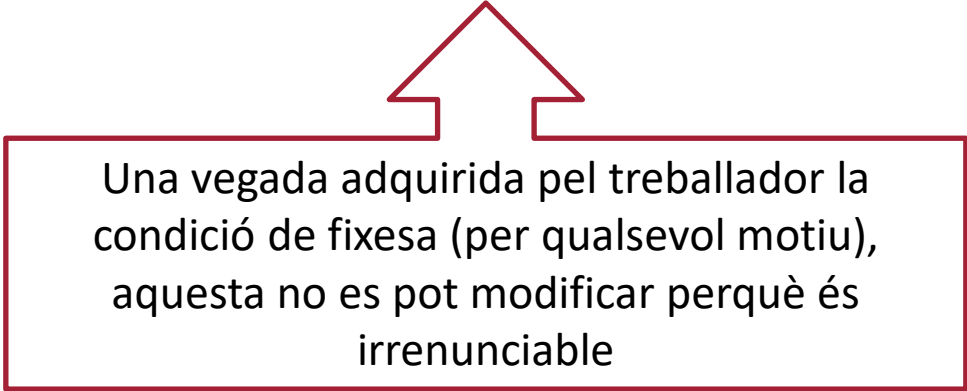
És aquell en què l'enllaç no està sotmès directament o indirectament a un terme

Ja sigui perquè es pacta així en el mateix moment de la seva subscripció, o perquè s'acorda la conversió d'un contracte de treball temporal en indefinit, o perquè la mateixa es produeix de forma expressa o tàcita, o per decisió judicial com a conseqüència de l'incompliment de les disposicions sobre contractació temporal.

Art. 8 ET: Si no s'observa l'exigència de fer el contracte per escrit, el mateix es presumeix subscrit per temps indefinit i a jornada completa, llevat de prova en contra que acrediti la seva naturalesa temporal o el caràcter a temps parcial dels serveis.

PRIMERA OPCIÓ: CONTRACTE INDEFINIT

Un contracte indefinit no es pot transformar en temporal



Una vegada adquirida pel treballador la condició de fixesa (per qualsevol motiu), aquesta no es pot modificar perquè és irrenunciable





DEPENDÈNCIA ESTATAL

Adquirirà la condició de personal indefinit, qualsevol que sigui la modalitat de la seva contractació, el personal que no hagués estat donat d'alta a la Seguretat Social, un cop transcorregut un termini igual al legalment fixat per al període de prova i el personal amb contracte temporal celebrat en frau de llei.



GERCAT

Adquirirà la condició de personal indefinit, qualsevol que sigui la modalitat de la seva contractació, el personal que no hagués estat donat d'alta a la Seguretat Social, un cop transcorregut un termini igual al legalment fixat per al període de prova i el personal amb contracte temporal celebrat en frau de llei.




SAD CATALUNYA

Adquirirà la condició de personal indefinit qualsevol que hagi estat la modalitat de la seva contractació, el personal que no hagués estat donat d'alta en la Seguretat Social, una vegada transcorregut un termini igual al legalment establert per al període de prova, així com al personal amb contracte temporal celebrat en frau de llei.

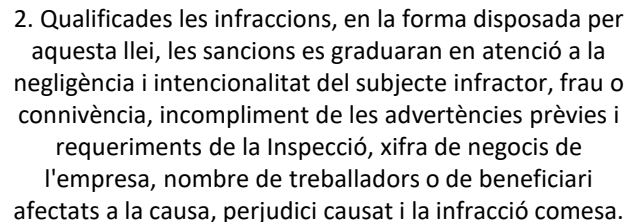
Art. 7.2 LISOS

Són infraccions greus:

“La transgressió de la normativa sobre modalitats contractuals, contractes de durada determinada i temporals, mitjançant la seva utilització en frau de llei o respecte a persones, finalitats, supòsits i límits temporals diferents dels previstos legalment, reglamentàriament, o mitjançant conveni col·lectiu quan aquests extrems puguin ser determinats per la negociació col·lectiva. A aquests efectes **es considera una infracció per cadascuna de les persones treballadores afectades**”



Art. 40: Les infraccions greus assenyalades als articles 7.2, se sancionaran amb la multa següent: en el grau mínim, de 1.000 a 2.000 euros; en el grau mitjà, de 2.001 a 5.000 euros i, en el grau màxim, de 5.001 a 10.000 euros



2. Qualificades les infraccions, en la forma disposada per aquesta llei, les sancions es graduaran en atenció a la negligència i intencionalitat del subjecte infractor, frau o connivència, incompliment de les advertències prèvies i requeriments de la Inspecció, xifra de negocis de l'empresa, nombre de treballadors o de beneficiari afectats a la causa, perjudici causat i la infracció comesa.

PRIMERA OPCIÓ: CONTRACTE INDEFINIT

- Quan s'hagi acordat la prestació de serveis a temps complet.

**Temps
complet**

- Quan s'hagi acordat la prestació de serveis durant un nombre d'hores al dia, a la setmana, al mes o a l'any, inferior a la jornada de treball d'un treballador a temps complet comparable.

**Temps
parcial**

- Per efectuar treballs de naturalesa intermitent (discontinus). S'alternen períodes on es treballa amb períodes on no es treballa.

**Fix
discontinu**

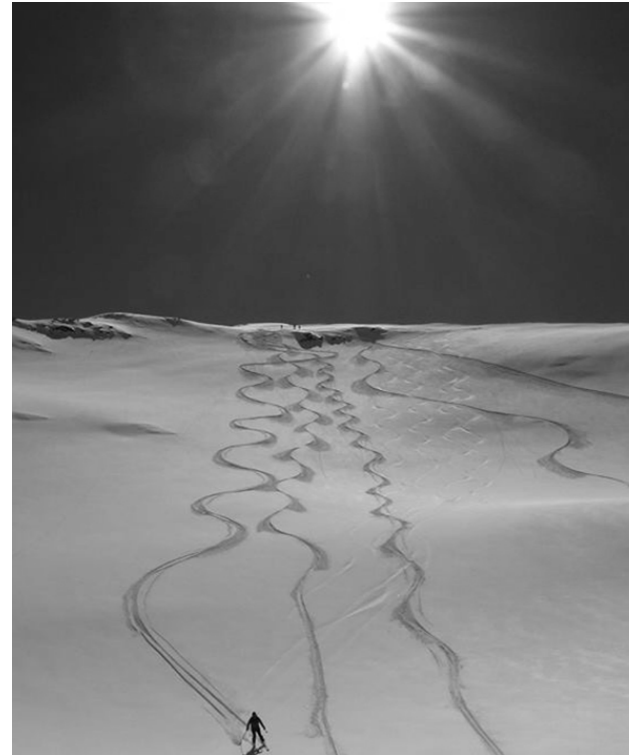
Supòsits d'utilització d'un contracte fix discontinu

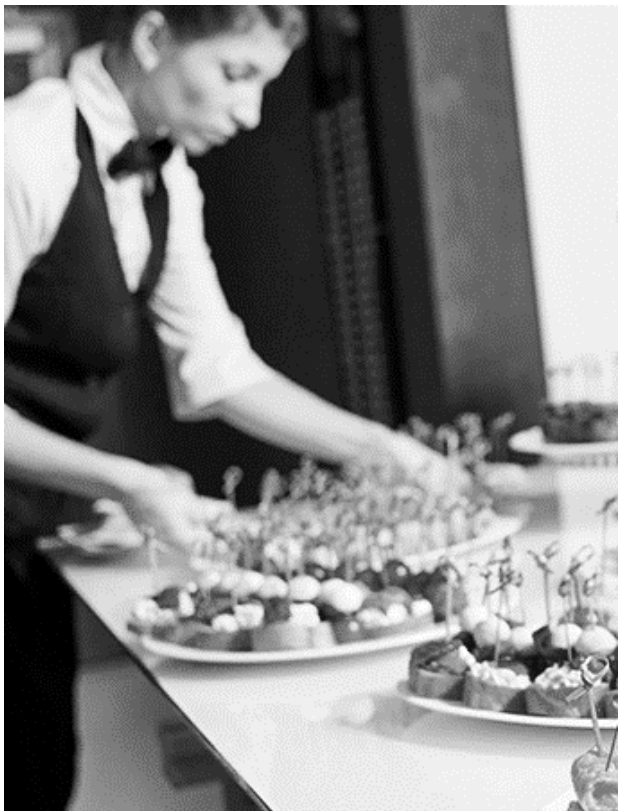


Treballs de naturalesa estacional o vinculats a activitats productives de temporada

Treballs que depenen de factors "*temporals*" perquè es repeteixin cada temporada o campanya, encara que no necessàriament siguin amb la mateixa intensitat

Ex: monitors d'esquí, recollida de fruita, hostaleria de temporada, empresa que comercialitza pernils quan arriba el nadal, campanyes de confecció de la renta, casals d'estiu...





Treballs no “estacionals”
de prestació intermitent,
amb períodes de
execució cert

Treballs que sé que es repetiran

Puc saber exactament quan es repetiran (perquè té un període d'execució determinat) o puc no saber exactament quan (perquè el període és indeterminat), però he de saber que es repetiran

Ex: càterings, conferències, professor de cursos de guitarra flamenca, treballadors d'una fàbrica que té pics de feina reiterats...

Prestació de serveis en el marc de contratas

Vinculats a la duración de una contrata mercantil o administrativa previsible

Els períodes d'inactivitat només es poden produir com a terminis d'espera de recol·locació entre subcontractacions. Per conveni col·lectiu sectorial es pot determinar un termini màxim d'inactivitat. En defecte de pacte, ha de ser de tres mesos. Una vegada complert aquest termini, l'empresa ha d'adoptar les mesures conjunturals o definitives.



Entre una ETT i una persona contractada per ser cedida



Només afecta a les ETT, que poden tenir
persones contractades a plantilla per anar-les
cedint a diferent clients

Alternativa als contractes temporals

Diferències contracte indefinit a temps complet i fix

Diferència: El temps de prestació de serveis **discontinu**

Temps complet	Fix discontinu
Tot l'any	Períodes intermitents

SENTÈNCIA DEL TRIBUNAL SUPREM 01/10/2013

“Encara que en algun sector de la producció, (...) les campanyes poden arribar a encadenar-se i fins i tot assolir períodes anuals complets, això no pot suposar la derogació del precepte estatutari i menys encara "admetre que les campanyes puguin succeir-se sense solució de continuïtat durant anys sense que això repercuteixi en la naturalesa jurídica de la relació..., per la qual cosa..., en tot cas, la regulació legal exclou la sistemàtica i prolongada manca de solució de continuïtat entre elles, en termes tals que ens trobem en presència d'una activitat permanent [que no intermitent, com la discontinuïtat requereix per definició]”

SENTÈNCIA DEL TRIBUNAL SUPREM 20/04/2005

“La demandant presta els seus serveis (...) durant 11 mesos dins de cada any natural, per això l'activitat laboral és de forma ininterrompuda excepte el parèntesi del mes d'agost que es correspon amb les vacances al centre i, amb jornada de treball no inferior a la d'un treballador a temps complet comparable”.



COMUNICACIÓN

N/REF:

FECHA: 24/05/2022

El Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social ha puesto en marcha un Plan de Choque contra el fraude en la contratación, en virtud del cual han sido detectadas potenciales irregularidades en la utilización del contrato fijo discontinuo. En el ejercicio de sus competencias, este Organismo realiza una labor orientada a determinar la realidad del perfil de las relaciones laborales con el fin de prevenir el uso incorrecto de la contratación por parte de las empresas.

En este sentido, no puede considerarse de naturaleza fija discontinua una relación que se mantiene de manera ininterrumpida en el tiempo, toda vez que la regulación legal excluye la sistemática y prolongada falta de solución de continuidad entre las campañas, en términos tales que nos encontremos en presencia de una actividad permanente, que no intermitente, como la discontinuidad requiere por definición (STS 15 de julio de 2010 (rcud 2207/2009)).

Del mismo modo, prestar servicios prácticamente sin solución de continuidad no es compatible con la naturaleza y finalidad del contrato fijo-discontinuo del artículo 16 ET (Sentencias del Tribunal Supremo, Sala Social, de 01/10/2013, rec: 3048/2012, 28/10/2020, rec: 4364/2018, o 20/04/2005 (rec. 1075/2004). Si se trata una actividad normal y permanente de la empresa, la relación laboral entre las partes es única, incluso cuando la relación presente, en su caso, interrupciones que traten de enmascarar artificialmente la discontinuidad.

Del examen de las relaciones laborales, se comprueba que, actualmente, la empresa S.L. mantiene en alta a personas trabajadoras que han sido contratadas como fijas discontinuas, alcanzando un periodo de alta superior a dos años en la empresa en los últimos cuatro y con una vinculación superior al 87,5% durante el tiempo transcurrido desde la primera contratación realizada en dicha ventana temporal, lo que equivale en términos anuales a una vinculación de, al menos, 10 meses y medio en un periodo de 12 meses.

La conducta descrita sólo se observa en un 1,1% del total de empresas que tienen personas trabajadoras en alta en la actualidad, entre las cuales se encuentra esta empresa.

De acuerdo con lo anterior, el Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social, ha consultado a través de la Herramienta de Lucha contra el Fraude, la relación de personas trabajadoras que se encuentran en este supuesto. Por lo que procedería la conversión en fijo ordinario de plantilla en la empresa con NIF de los siguientes trabajadores/as:

CÓDIGO DE CUENTA DE COTIZACIÓN	NAF	NOMBRE TRABAJADOR/A	NÚMERO DE DÍAS EN ALTA EN EL PERIODO	PORCENTAJE DE VINCULACIÓN* EN EL PERIODO

*Porcentaje de Vinculación: valor que calcula el porcentaje que supone el número de días en alta en la empresa respecto al número máximo posible de días en alta desde la primera contratación en el periodo de los últimos 4 años, descontando los días en suspensión total por ERTE Covid.

Se informa a la empresa que aquellos contratos que no sean transformados serán objeto de la correspondiente actuación inspectora por la respectiva Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 23/2015 de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, a efectos de verificar el cumplimiento de la normativa del orden social, una vez transcurrido un mes desde la recepción de esta comunicación.

Diferències contracte indefinit a temps parcial i el fix discontinu



ABANS: Molt clar

Art. 16 ET: “El contracte per temps indefinit fix-discontinu es concertarà per fer feines que tinguin el caràcter de fixos-discontinus i **no es repeteixin en dates certes**, dins del volum normal d'activitat de l'empresa.

Als supòsits de treballs discontinus que es repeteixin en dates certes els serà aplicable la regulació del contracte a temps parcial celebrat per temps indefinit”.

Diferències contracte indefinit a temps parcial i el fix discontinu

ABANS: Molt clar

Temps parcial	Fix discontinu
Feina que no durava tot l'any però sempre iniciava el mateix dia i acabava el mateix dia	Feines intermitents que no tenien aquesta característica



Diferències contracte indefinit a temps parcial i el fix discontinu



ARA: Ja no està clar, però sembla que es prima el fix discontinu

Art. 16 ET: “El contracte per temps indefinit fix-discontinuu es concertarà per a la realització de treballs de naturalesa estacional o vinculats a activitats productives de temporada, o per al desenvolupament daquells que no tinguin aquesta naturalesa però que, sent de prestació intermitent, **tinguin períodes d’execució certs, determinats o indeterminats**”.

Contractes a temps parcial

Quan s'hagi acordat la prestació de serveis durant un nombre d'hores al dia, a la setmana, al mes o a l'any, inferior a la jornada de treball d'un treballador a temps complet comparable.

Tant per contractes indefinits
com temporals





DEPENDÈNCIA ESTATAL

- 18.6. Contrato a tiempo parcial. Podrán realizarse en todas las modalidades de contratación que recoge el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, salvo la prevista en el artículo 16 del citado texto legal.



GERCAT

- 16.6.- Contracte a temps parcial.- Podran realitzar-se en totes les modalitats de contractació que recull l'Estatut dels Treballadors, excepte la prevista a l'article 16 de l'esmentat text legal.

L'art. 16 de l'ET és el fix discontinu



SAD CATALUNYA

- No ho estableix

Contractes a temps parcial

De no observar-se aquestes exigències, el contracte es presumeix celebrat a jornada completa, llevat de prova en contra que acrediti el caràcter parcial dels serveis.

Exigències formals:

- Necessàriament per escrit, fent constar el nombre d'hores ordinàries de treball al dia, a la setmana, al mes o a l'any contractades, així com la forma de la seva distribució segons el que preveu el conveni col·lectiu.
- Si la jornada es realitza de manera partida, només és possible efectuar una única interrupció en aquesta jornada diària, llevat que es disposi una altra cosa mitjançant conveni col·lectiu.
- No poden fer hores extraordinàries (excepte causa major)
- Cal registrar la seva jornada dia a dia i totalitzar mensualment, lliurant còpia al treballador, juntament amb el rebut de salaris, del resum de totes les hores realitzades cada mes, tant les ordinàries com les complementàries.
- Cal conservar aquests resums mensuals dels registres de jornada durant un període mínim de quatre anys o el contracte es presumirà subscrit a jornada completa, llevat de prova en contra que acrediti el caràcter parcial dels serveis.

Contractes a temps parcial

Art. 12.4 Estatut dels Treballadors

La conversió d'un treball a temps complet en un treball parcial i viceversa sempre té caràcter voluntari per al treballador i no es pot imposar de manera unilateral o com a conseqüència d'una modificació substancial de condicions de treball a l'empara del que disposa l'article 41.1. a)





DEPENDÈNCIA ESTATAL

Art. 18: A fin de possibilitar la movilidad voluntaria en el trabajo a tiempo parcial (...) la empresa deberá informar a la representación unitaria o sindical (...)o, en su ausencia, a las personas trabajadoras (...) sobre la existencia de (...) vacantes, de manera que puedan formular solicitudes de conversión voluntaria de (...) tiempo completo (...) a tiempo parcial y viceversa, o para el incremento del tiempo de trabajo (...) tendrán preferencia (quienes) en el ejercicio anterior hayan realizado horas complementarias.



GERCAT

Art. 16: Per tal de possibilitar la mobilitat voluntària en el treball a temps parcial, l'empresa ha d'informar la representació unitària o sindical (...)o, en la seva absència, a les persones treballadores (...) sobre l'existència de llocs de treball vacants, de manera que aquests puguin formular sol·licituds de conversió voluntària de (...) temps complet (...) a temps parcial i viceversa, o per l'increment del temps de treball (...) tindran preferència a incrementar la jornada (qui) que en l'exercici anterior hagin realitzat hores complementàries.



SAD CATALUNYA

Art. 11: Les empreses es comprometen a augmentar les jornades parcials fins al total setmanal, a mesura que sorgeixin nous serveis, sempre que sigui compatible amb la jornada que s'està realitzant i sempre que sigui sol·licitat per la persona treballadora, tenint en compte a aquests efectes la seva antiguitat i disponibilitat en el servei.

Contractes a temps parcial

Hores complementàries

Només es pot exigir la realització d'hores complementàries quan així s'hagi pactat expressament amb el treballador (en el moment del contracte o posteriorment).

El pacte es formalitzarà necessàriament per escrit.

Per poder fer el pacte cal que la jornada de treball no sigui inferior a deu hores setmanals en còmput anual.

Cal recollir el nombre d'hores complementàries la realització de les quals l'empresari pot requerir. El nombre no pot excedir el trenta per cent de les hores ordinàries de treball objecte del contracte. Els convenis col·lectius poden establir un altre percentatge (entre 30 i 60).

S'ha de comunicar al treballador el dia i l'hora de les hores complementàries pactades amb una antelació mínima de tres dies, llevat que el conveni estableixi un termini de preavís més curt.

El pacte d'hores pot quedar sense efecte per renúncia del treballador, mitjançant un preavís de quinze dies, una vegada complert un any des de la seva celebració, quan concorri alguna de les circumstàncies següents: L'atenció de les responsabilitats familiars enunciatades a l'article 37.6; Necessitats formatives, sempre que s'acrediti la incompatibilitat horària o Incompatibilitat amb un altre contracte a temps parcial.

DEPENDÈNCIA ESTATAL

El número de horas complementarias no podrá exceder del 30% de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato..

Si en un trimestre no se hubieran realizado todas las horas complementarias correspondientes al mismo, hasta un 20% de las horas no consumidas podrá ser transferido por la empresa al trimestre siguiente, para su posible realización en el mismo, una vez efectuadas las horas complementarias correspondientes a dicho trimestre. En ningún caso se podrá transferir a un trimestre las horas ya transferidas desde el trimestre anterior.

Las horas complementarias cuya realización esté prevista con anticipación, se incluirán dentro de la programación de trabajo del trabajador o trabajadora, respetando un preaviso mínimo de 7 días, con la única excepción de que la necesidad de su realización surja de forma no prevista; en este caso el preaviso mínimo de comunicación al trabajador o trabajadora será de 48 horas.

En ningún caso se podrá exigir al trabajador o trabajadora la realización de horas complementarias fuera del horario correspondiente a su turno de trabajo (mañana, tarde o sábados, domingos y festivos).

GERCAT

El nombre d'hores complementàries que podran realitzar els contractats de forma indefinida, no podrà excedir del 30% de les hores ordinàries de treball objecte del contracte.

Si en un trimestre no s'haguessin realitzat totes les hores complementàries corresponents a aquesta, fins a un 20% de les hores no consumides podran ser transferides per l'empresa al trimestre següent, per a la seva possible realització en el mateix, un cop efectuades les hores complementàries corresponents a aquest trimestre. En cap cas es podrà transferir a un trimestre les hores ja transferides des del trimestre anterior.

Les hores complementàries que la seva realització estigui prevista amb anticipació, s'inclouran dins la programació de treball del treballador o treballadora, respectant un preavis mínim de 7 dies, amb l'única excepció que la necessitat de la seva realització sorgeixi de forma no prevista; en aquest cas el preavis mínim de comunicació al treballador o treballadora serà de 48 hores.

En cap cas es podrà exigir al treballador o treballadora la realització d'hores complementàries fora de l'horari corresponent al seu torn de treball (matí, tarda o dissabtes, diumenges i festius).

SAD CATALUNYA

El nombre d'hores complementàries pactades no podrà excedir del 40 per cent de la jornada ordinària contractada anual.

El nombre d'hores complementàries voluntàries de les persones treballadores amb contracte indefinit no podran excedir del 20 per cent de la jornada ordinària contractada.

El pacte d'hores complementàries podrà quedar sense efecte per renúncia del/de la treballador/ora, mitjançant un preavis de 15 dies, una vegada complert un any des de la seva celebració, quan concorrin les següents circumstàncies: a) L'atenció de responsabilitats familiars per raons de guarda legal d'un menor de 12 anys o d'una persona discapacitada física, psíquica o sensorial que no desenvolupi una activitat retribuïda o per tenir cura directa d'un familiar fins el segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pot valer-se per si mateix i no desenvolupi cap activitat retribuïda. b) Per necessitats formatives sempre que el treballador acreditï incompatibilitat horària. c) Per incompatibilitat amb un altre contracte de treball a temps parcial.

SEGONA OPCIO:

CONTRACTES TEMPORALS

DEFINICIÓ:

Contractes sotmesos a un terme. A diferència dels contractes de vigència o durada indefinida, que no tenen previsió inicial sobre la seva durada i conclusió, en els temporals es predetermina contractualment la seva finalització des de la seva celebració. Per això, aquests contractes han d'incloure alguna circumstància (objecte, termini, terme final o condició resolutòria) que conduïxi o pugui conduir a la seva extinció.



DEPENDÈNCIA ESTATAL

A fin de fomentar la contratación indefinida y de dotar de una mayor estabilidad a los contratos vigentes, se acuerda que todas las empresas afectadas por el presente convenio tendrán un 80% de personal, sobre la plantilla mínima que legalmente le sea exigida en cada situación, con contratos indefinidos y durante toda la vigencia de este convenio.

En el caso de empresas de nueva creación tendrán que alcanzarse los siguientes porcentajes:

- A la finalización del primer año de actividad, el 60 %.
- A la finalización del segundo año de actividad, el 80 %.

En consecuencia, los porcentajes máximos de contratación temporal, en cualquiera de las modalidades previstas en el presente convenio, serán del 20%, con excepción del primer año de actividad en el caso de las empresas de nueva creación que será del 40%. Quedan exceptuados de este cómputo los contratos, de sustitución de la persona trabajadora, de obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios y de formación en alternancia. Para dar efectividad al cumplimiento del porcentaje acordado en este apartado, las empresas que no lo cumplan transformarán los contratos temporales necesarios en indefinidos hasta completar el porcentaje acordado, por orden de mayor antigüedad, excluyendo los contratos y para sustitución de la persona trabajadora.

Para calcular el cumplimiento del porcentaje acordado en este apartado, se tomará como referencia el número de puestos de trabajo ocupados de forma continua en el año inmediatamente anterior.

GERCAT

Per tal de fomentar la contractació indefinida i de dotar d'una major estabilitat als contractes vigents, s'acorda que totes les empreses afectades pel mateix conveni tindran un 80% de personal, sobre la plantilla mínima que legalment li sigui exigida en cada situació, amb contractes indefinits i durant tota la vigència d'aquest Conveni. En el cas d'empreses de nova creació hauran d'assolir els percentatges següents:

- A la finalització del primer any d'activitat, el 60%. - A la finalització del segon any d'activitat, el 80%. En conseqüència, els percentatges màxims de contractació temporal, en qualsevol de les modalitats previstes en el mateix conveni, seran del 20%, a excepció del primer any d'activitat en el cas de les empreses de nova creació que serà del 40%.

Queden exceptuats d'aquest còmput els contractes de substitució de la persona treballadora, d'obtenció de la pràctica professional adequada al nivell d'estudis i de formació en alternança. Per donar efectivitat a l'acompliment del percentatge acordat en aquest apartat, les empreses que no el compleixin transformaran els contractes temporals necessaris en indefinits fins a completar el percentatge acordat, per ordre de major antiguitat, exclouent els contractes de substitució de la persona treballadora. Per calcular el compliment del percentatge acordat en aquest apartat, s'ha de prendre com a referència el nombre de llocs de treball ocupats de forma contínua en l'any immediatament anterior.

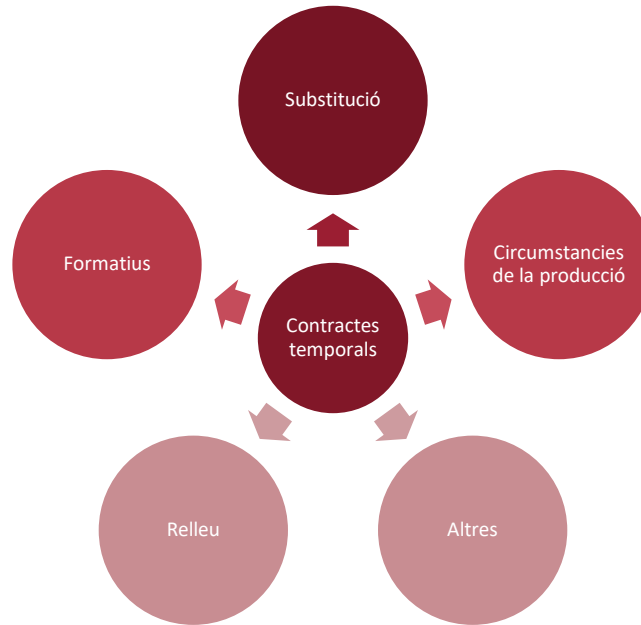
SAD CATALUNYA

Les empreses es comprometen a reduir substancialment en el període de vigència del present Conveni el grau de temporalitat en el treball i, a aquest efecte, es proposa impulsar aquest compromís de tal manera que l'últim any de vigència del Conveni s'arribi, com a mínim, al 50% de treballadors/ores fixos de plantilla amb contracte indefinit en cadascuna de les empreses de més de 100 treballadors/ores i del 34% en la resta d'empreses.

Així mateix es comprometen a augmentar les jornades parcials fins al total setmanal, a mesura que sorgeixin nous serveis, sempre que sigui compatible amb la jornada que s'està realitzant i sempre que sigui sol·licitat per

la persona treballadora, tenint en compte a aquests efectes la seva antiguitat i disponibilitat en el servei.

SEGONA OPCIÓ: CONTRACTES TEMPORALS



Contracte temporal per circumstàncies de la producció

El contracte per circumstàncies de la producció es pot efectuar...

Cas 1: contracte per circumstàncies de la producció “ocasional” i “imprevisible” (durada màxima de sis mesos, ampliables a un any per la negociació col·lectiva sectorial amb una sola pròrroga dins dels límits màxims)

Cas 2: “Oscil·lacions” que, tot i tractant-se d'activitat normal de l'empresa, generen un desajust temporal entre l'ocupació estable disponible i la que es requereix, sempre que no respongui als supòsits inclosos previstos per al fix-discontinú. Incloses les vacances.

Cas 3: contracte per circumstàncies “ocasional” i “previsibles” que tinguin una durada reduïda i delimitada PERÒ un màxim de noranta dies a l'any natural, independentment de les persones treballadores que siguin necessàries per atendre en cadascun d'aquests dies les situacions concretes, i sense que es puguin utilitzar aquests noranta dies de manera continuada.

Contracte temporal per circumstàncies de la producció

DURADA



DEPENDÈNCIA ESTATAL

Podrá tener una duración máxima de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Si se suscribe por un periodo inferior a la duración máxima permitida podrá prorrogarse una sola vez, sin que la duración total supere la duración máxima.



GERCAT

Podrà tenir una durada màxima de dotze mesos, comptats a partir del moment en què es produeixin aquestes causes. Si se subscriu per un període inferior a la durada màxima permesa, podrà prorrogar-se una sola vegada, sense que la durada total superi la durada màxima.



SAD CATALUNYA

Podran tenir una durada màxima de 12 mesos dins d'un període de 18 mesos, comptats a partir del moment en què es produeixin aquestes causes.

Si se subscriu per un període inferior a la durada màxima permesa podrà prorrogar-se, per una sola vegada, sense que la durada total superi la durada màxima.

Contracte temporal per circumstàncies de la producció

Cas 1: contracte per circumstàncies de la producció “ocasional” i “imprevisible” (durada màxima de sis mesos, ampliables a un any per la negociació col·lectiva sectorial amb una sola pròrroga dins dels límits màxims)

Que es pot entendre per “imprevisible”?


REAL ACADEMIA ESPAÑOLA (RAE)

Imprevisible:

Adj. Que no se puede prever.

Prever:

1. tr. Ver con anticipación.
2. tr. Conocer, conjeturar por algunas señales o indicios lo que ha de suceder.
3. tr. Disponer o preparar medios contra futuras contingencias



Excés anormal en les necessitats habituals de l'empresa que no es pot atendre amb la plantilla actual ni raonablement aconsella, per la seva excepcionalitat, un augment de personal fix (TS 20-3-02)

Contracte temporal per circumstàncies de la producció

Cas 2: “Oscil·lacions” que, tot i tractant-se d'activitat normal de l'empresa, generen un desajust temporal entre l'ocupació estable disponible i la que es requereix, sempre que no respongui als supòsits inclosos previstos per al fix-discontinú



DEPENDÈNCIA ESTATAL

Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales y otras en las que exista necesidad justificada y motivada de cobertura de la persona trabajadora no incluida en el supuesto anterior.

Esta modalidad de contratación podrá ser utilizada por las empresas, entre otros supuestos, cuando la ocupación de la residencia o centro exceda del 75% de su capacidad máxima autorizada.

Respecto de los servicios de ayuda a domicilio y teleasistencia, esta modalidad podrá ser utilizada, entre otros supuestos, cuando se de un incremento puntual de la demanda de personas usuarias de teleasistencia y/o servicios asistenciales debido a las variaciones que este sector comporta, tanto al alza como a la baja, respecto a la solicitud de prestación del servicio.



GERCAT

Entre les oscil·lacions a què es refereix el paràgraf anterior s'entendran inclosos aquelles que deriven de les vacances anuals i altres en què existeixi necessitat justificada i motivada de cobertura de la persona treballadora no inclosa en el supòsit anterior.

Aquesta modalitat de contractació podrà ser utilitzada per les empreses, entre altres supòsits, quan l'ocupació de la residència o centre excedeixi del 75% de la seva capacitat màxima autoritzada.

Respecte als serveis d'ajuda a domicili, aquesta modalitat podrà ser utilitzada, entre altres supòsits, quan es doni un increment puntual de la demanda de persones usuàries a causa de les variacions que aquest sector comporta, tant a l'alça com a la baixa, respecte a la sol·licitud de prestació del servei.

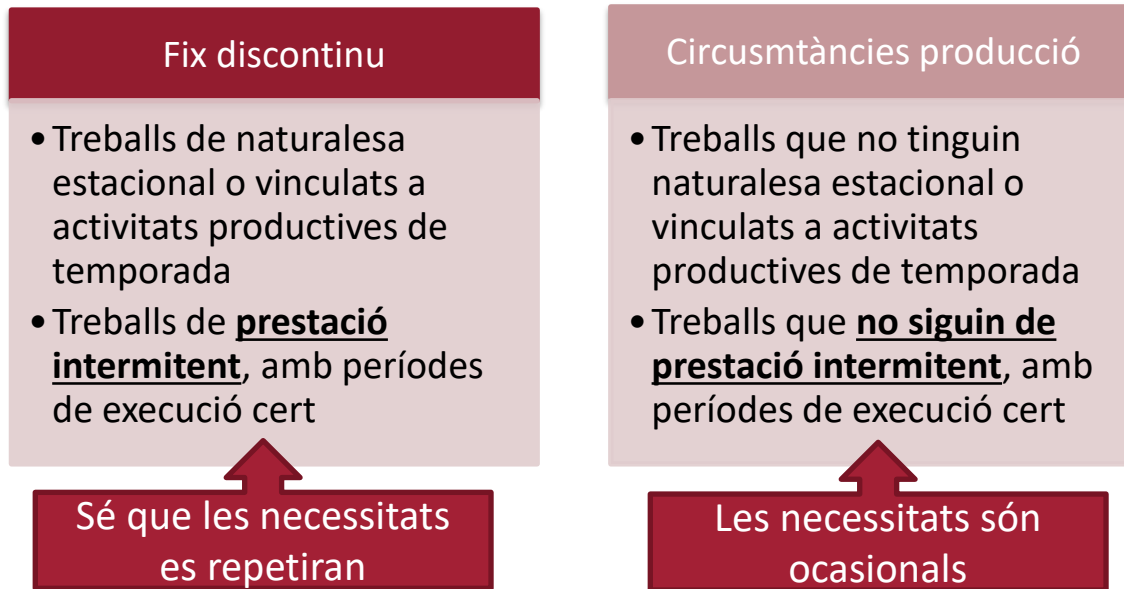


SAD CATALUNYA

Els que es concertin per a atendre les circumstàncies del mercat, acumulació de tasques, excessos de comandes, contemplat a l'article 15.1.b de l'Estatut dels treballadors

Contracte temporal per circumstàncies de la producció

Cas 2: "Oscil·lacions" que, tot i tractant-se d'activitat normal de l'empresa, generen un desajust temporal entre l'ocupació estable disponible i la que es requereix, **sempre que no respongui als supòsits inclosos previstos per al fix-discontinuu**



Contracte temporal per circumstàncies de la producció

I les vacances?

ABANS: Tribunal Suprem havia fixat criteri



Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección1ª)

Sentencia núm. 133/2022 de 9 febrero

“Este trabajador fue contratado como peón viario para prestar servicios de limpieza pública durante las vacaciones de invierno de los años 2013-2014, 2014-2015 y 2015-2016; y durante las vacaciones de verano de 2014 y 2015. No se ha acreditado que concurrieran circunstancias excepcionales u ocasionales que justificasen la contratación eventual por circunstancias de la producción: no se ha probado que existiera una necesidad de trabajo, en principio, imprevisible y fuera de cualquier ciclo de reiteración regular”.

Contracte temporal per circumstàncies de la producció

Però... I ara?

Artículo 15. Duración del contrato de trabajo.

1. El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido.

El contrato de trabajo de duración determinada solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora.

Para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad será necesario que se especifiquen con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.

2. A efectos de lo previsto en este artículo, se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1

Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.





Juzgado de lo Social N°. 2 de Albacete, Sentencia 56/2023 de 15 May. 2023, Rec. 855/2022

Cabe hacer constar que, según establece el artículo 15.2 del ET, a partir del 30 de marzo de 2022, con la nueva reforma laboral, la modalidad adecuada de contratación en caso de tener que sustituir a trabajadores que se van de vacaciones es el contrato temporal por circunstancias de la producción, puesto que entre las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal en el empleo estable disponible que justifica la contratación temporal, se entienden incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales. Por tanto, el contrato que se suscribió entre la empresa y el trabajador, el 23 de junio de 2022 hasta el 30 de septiembre de 2022 es el contrato adecuado y oportuno, para sustituir a trabajadores que se van de vacaciones, sustitución que en el caso de autos, lo era de tres trabajadores, que como se acredita por el calendario de vacaciones aportado por la parte demandada a su ramo de prueba no se solaparon; constando en el contrato de forma clara y precisa las causas que motivaron la firma del mismo.

Tribunal Superior de Justicia del Principado de Asturias, Sala de lo Social, Sentencia 899/2024 de 4 Jun. 2024, Rec. 799/2024

Esa doctrina no resulta plenamente trasladable al caso que nos ocupa, no al menos en lo que a previsión y organización se refiere, pues ha quedado superada con la reforma del artículo 15 del ET vigente desde el año 2022, que al autorizar la modalidad de contrato temporal por circunstancias de la producción en su apartado 2 indica expresamente qué se entiende por tal, entre otras, las oscilaciones que derivan de las vacaciones anuales, en la medida en que desajustan temporalmente el empleo estable disponible y el que se requiere en la actividad de la empresa.

- Contrato de duración determinada por circunstancias de la producción, cuya causa es el Incremento ocasional e imprevisible para cubrir vacaciones, entre el 13 y el 31 de marzo de 2023; dicho contrato se prorroga posteriormente hasta el 30 de abril de 2023.

No identifica el contrato los trabajadores que disfrutaron vacaciones que motiva el contrato de trabajo, al objeto de justificar las circunstancias concretas y la conexión con la duración.

- Contrato de duración determinada por circunstancias de la producción, cuya causa es el Incremento ocasional e imprevisible debido al aumento de pedidos en fábrica de [REDACTED] entre el 1 y el 31 de mayo de 2023, en el que la empresa usuaria es [REDACTED], dicho contrato se prorroga posteriormente hasta el 15 de junio de 2023.

No identifica el contrato las circunstancias concretas que justifican la contratación ni la su conexión con la duración prevista.

- Contrato de duración determinada por circunstancias de la producción, cuya causa es el Incremento ocasional e imprevisible para cubrir vacaciones, entre el 4 y el 30 de septiembre de 2023; dicho contrato se prorroga posteriormente hasta el 31 de octubre de 2023.

No identifica el contrato las circunstancias concretas que justifican la contratación ni la su conexión con la duración prevista.

- Contrato de duración determinada por circunstancias de la producción, cuya causa es el Incremento ocasional e imprevisible debido al aumento de pedidos en fábrica de [REDACTED] entre el 1 y el 28 de noviembre de 2023, en el que la empresa usuaria es [REDACTED], dicho contrato se prorroga posteriormente hasta el 15 de junio de 2023.

La jurisprudencia ha venido entendiendo en relación a la naturaleza ocasional e imprevisible del incremento, que debe ser no habitual, no corriente, no continuado en el transcurso del año, y no debe responder a un patrón cíclico regular; debe ser, además, imprevisto, en el sentido de que no forme parte de la dinámica habitual de la empresa y sólo debe ocurrir en alguna ocasión.

También la jurisprudencia ha venido considerando en ocasiones como fraudulenta la celebración de varios contratos de puesta a disposición, al entender que podrían cubrir necesidades permanentes de la empresa; en relación a ello, la Sentencia del Tribunal Supremo de 4 de junio de 2006, indica que la contratación de un trabajador mediante sucesivos contratos de puesta a disposición para la realización de las mismas funciones es una contratación fraudulenta que puede ir dirigida a atender necesidades permanentes de la empresa.



En qualsevol cas... La norma no té efectes retroactius

Tribunal Superior de Justicia de Madrid, (Sala de lo Social, Sección1ª)
Sentencia núm. 1051/2023 de 24 noviembre

No es posible aplicar el artículo 15.2 ET, inciso segundo, en la redacción dada por el art. 1.3 del Real Decreto-ley 32 / 2021 , de 28 de diciembre [" Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales "], dado que su ámbito temporal de aplicación no afecta a los contratos celebrados con anterioridad a su entrada en vigor, como es el caso de autos, y, por lo tanto, deviniendo fraudulentos, respectivamente , los suscritos en 5 de enero de 2021 y 26 de mayo de 2021.

La quinta viene referida a que, obviamente, la fraudulencia de dichos contratos de trabajo temporales no fue sanada por la firma de los que, a continuación, les sucedieron en el tiempo. Así, traer a colación la sentencia del órgano de casación social de 6 de marzo de 2.009 (recurso nº 3.839/07), a cuyo tenor:


"(...) Cuando un contrato temporal causal deviene indefinido por defectos esenciales en la contratación, la novación aparente de esta relación laboral ya indefinida, mediante la celebración de un nuevo contrato temporal sin práctica solución de continuidad, carece de eficacia a tenor del artículo 3.5 del Estatuto de los Trabajadores . En tal caso, tampoco rompe la continuidad de esa relación de trabajo, la suscripción de un recibo de finiquito, que por otro lado no refleja, normalmente, más que la liquidación de cantidades adeudadas, cuando la empresa da por extinguido el contrato temporal viciado. (...)'. La fijeza así surgida permanece, aunque se formalicen luego otro u otros contratos temporales, incluso aunque alguno de ellos, en sí mismo y al margen de la cadena contractual, pudiera considerarse válido . De modo que las sucesivas relaciones laborales temporales que en circunstancias normales no se hubieran intercomunicado, pasan a constituir una única relación laboral indefinida e indisponible, por aplicación de los artículos 3.5 y 15.3 del Estatuto de los Trabajadores "

Ciertamente, claro.

En corolario, lo expuesto en cuanto a la irregularidad de los contratos temporales de interinidad para sustituir a otros trabajadores en período de vacaciones, al igual que la inexistencia de una ruptura significativa de la unidad esencial del vínculo, determina el acogimiento del único motivo del recurso, revocando la sentencia recurrida que ha infringido la normativa y jurisprudencia denunciada.

Contracte temporal per circumstàncies de la producció

Cas 3: contracte per circumstàncies “ocasional” i “previsibles” que tinguin una durada reduïda i delimitada PERÒ un màxim de noranta dies a l'any natural, independentment de les persones treballadores que siguin necessàries per atendre en cadascun d'aquests dies les situacions concretes, i sense que es puguin utilitzar aquests noranta dies de manera continuada.



Les empreses, el darrer trimestre de cada any, han de traslladar a la representació legal de les persones treballadores una previsió anual d'ús d'aquests contractes.

Les situacions concretes han d'estar degudament identificades al contracte.

Contracte temporal per circumstàncies de la producció

Les persones treballadores que en un període de **24** mesos hagin estat contractades durant un termini superior a **18** mesos, amb solució de continuïtat o sense, per al mateix o diferent lloc de treball amb la mateixa empresa o grup d'empreses, mitjançant **dos o més contractes per circumstàncies de la producció**, sigui directament o a través de la posada a disposició per empreses de treball temporal.

Aquesta previsió també és aplicable quan es produeixin supòsits de successió o subrogació empresarial d'acord amb el que disposa legalment o convencionalment.

Així mateix, adquirirà la condició de fixa la persona que ocupi un lloc de treball que hagi estat ocupat amb solució de continuïtat o sense, durant més de 18 mesos en un període de 24 mesos mitjançant contractes per circumstàncies de la producció, inclosos els contractes de posada a disposició realitzats amb empreses de treball temporal.



Contracte per substitució

El contracte
per substitució
es pot
efectuar...

Cas 1: per a la substitució d'una persona treballadora amb dret a reserva de lloc de treball

Cas 2: Per completar la jornada reduïda per una altra persona treballadora, quan aquesta reducció s'empari en causes legalment establertes o regulades al conveni col·lectiu

Cas 3: Per a la cobertura temporal d'un lloc de treball durant el procés de selecció o promoció per a la cobertura definitiva mitjançant contracte fix

Contracte per substitució

Cas 1: Per a la substitució d'una persona treballadora amb dret a reserva de lloc de treball

Reserva del lloc: El treballador titular té garantit el seu retorn al mateix lloc després d'una absència



Contracte per substitució

Cas 1: Per a la substitució d'una persona treballadora amb dret a reserva de lloc de treball

J Artículo 45. Causas y efectos de la suspensión.

1. El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas:

- a) Mutuo acuerdo de las partes.
- b) Las consignadas válidamente en el contrato.
- c) Incapacidad temporal de los trabajadores.
- d) Nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las comunidades autónomas que lo regulen, de menores de seis años o de menores de edad mayores de seis años con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.
- e) Riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses.
- 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, técnicas, organizativas o de producción.
- k) Excedencia forzosa.
- l) Ejercicio del derecho de huelga.
- m) Cierre legal de la empresa.
- n) Decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género o de violencia sexual.
- o) Disfrute del permiso parental.



No totes són vàlides.
El contracte de substitució no s'admet en els casos següents: força major, causes econòmiques i tecnològiques, tancament legal de l'empresa i vaga legal

Contracte per substitució

Cas 1: Per a la substitució d'una persona treballadora amb dret a reserva de lloc de treball



EXCEDENCIA

Depen de
la causa

El contracte de substitució manca de causa quan se celebra per substituir un treballador en excedència voluntària, ja que aquest només té un dret preferent al reingrés en vacants d'igual o similar categoria que hi hagués o es produïssin a l'empresa

Contracte per substitució



El contracte de substitució no només es pot formalitzar per substituir un treballador la relació laboral del qual amb l'empresa s'hagi suspès, sinó també quan el substituït l'hagi adscrit temporalment l'empresa a un lloc de treball diferent, conservant el dret a la reserva del seu lloc de treball d'origen (TS 19-10-21). En aquests casos, es considera que el termini de 12 mesos constitueix el límit temporal per a la durada d'aquesta adscripció temporal (TS 7-7-23).

Contracte per substitució

Extingida la situació d'IT amb declaració d'incapacitat permanent en els graus de total, absoluta o gran invalidesa, subsisteix la suspensió de la relació laboral, amb reserva del lloc de treball, durant un període de 2 anys si, segons el parer de l'òrgan de qualificació, la situació d'incapacitat ha de ser previsiblement objecte de revisió per millora que en permeti la reincorporació.

El dret de reserva comença a partir de la data en què arriba ferma la resolució que declara el treballador en situació d'incapacitat permanent i conclou, inexorablement i sense cap possibilitat d'extensió, 2 anys després d'aquesta data (TSJ Galícia 13-7-10).



L'art. 200 de la Llei General de la Seguretat Social estableix que: "Toda resolución, inicial o de revisión, por la que se reconozca el derecho a las prestaciones de incapacidad permanente, en cualquiera de sus grados, o se confirme el grado reconocido previamente, hará constar necesariamente el plazo a partir del cual se podrá instar la revisión por agravación o mejoría del estado incapacitante"

Per aquest motiu, algunes Sentències han entès que el fet que s'indiqui una data de revisió no té res a veure amb l'article 48.2 de l'Estatut dels Treballadors, sinó que es limita a complir el que disposa l'article 143.2 de la Llei General de la Seguretat Social (Sentència del Tribunal Suprem de 31 de gener de 2008). Ho ha de dir expressament



Contracte per substitució

Cal indicar al contracte el nom de la persona substituïda i la causa de la substitució.

El Tribunal Suprem, Sentència de 10 de maig de 2011

“Si el contracte subscrit no fa esment alguna a la IT de la substituïda com a causa de la interinitat, sinó més àmpliament al seu «dret a reserva» i aquesta es manté sense solució de continuïtat primer per la IT sorgida durant l'embaràs i posteriorment pel descans per maternitat, (...) el contracte no contemplava com causa generatriu la «causa de la reserva» [hipotèticament la IT], sinó la de la pròpia «reserva» i mentre la mateixa es mantingués [el contracte també].

Sempre que s'especifiqui al contracte el nom de la persona substituïda i la causa de la substitució. En aquest supòsit, la prestació de serveis es pot iniciar abans que es produeixi l'absència de la persona substituïda, coincidint en el desenvolupament de les funcions el temps imprescindible per garantir l'exercici adequat del lloc i, com a màxim, durant quinze dies.

La jurisprudència ha admès que el treballador substituït pugui realitzar funcions pròpies d'un lloc de treball diferent del treballador substituït (TS 30-4-94).

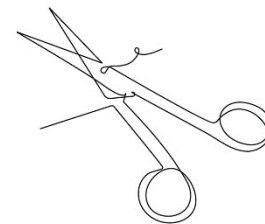
Art. 4.2.a del RD 2720/1998: “El contrato deberá identificar al trabajador sustituido y la causa de la sustitución, indicando si el puesto de trabajo a desempeñar será el del trabajador sustituido o el de otro trabajador de la empresa que pase a desempeñar el puesto de aquél.”

Contracte per substitució

El contracte per substitució d'un treballador amb dret a reserva de lloc de treball s'extingeix per alguna de les causes següents:

- Venciment del terme legalment o convencionalment establert;
- La reincorporació del treballador substituït
- L'extinció de la causa que va donar lloc a la reserva del lloc de treball.

Llevat de previsió convencional o pacte entre les parts, l'extinció del contracte de substitució per alguna de les circumstàncies indicades anteriorment no genera dret a indemnització a favor del treballador, al marge de quina hagi estat la durada



Contracte per substitució

Que vol dir: “la reincorporació del treballador substituït”?

Que mentre la persona substituïda conservi el dret a reincorporar-se al lloc de treball, el contracte de substitució es manté vigent (TS 19-7-16).

No serveix la reincorporació formal del titular substituït, sinó que requereix la seva efectiva incorporació a la plaça, amb la consegüent prestació de serveis (TS 29-3-99). El que és decisiu és per tant la reincorporació del treballador amb reserva de lloc de treball, el seu efectiu reingrés al servei actiu, prestant els serveis que exercia el substituït, de manera que aquests ja no són necessaris ja que són realitzats pel titular reincorporat (TSJ Aragó 18-3-02).

Exemple:

L'extinció de la IT per esgotament del termini màxim de 545 dies no suposa l'automàtica reincorporació del treballador substituït a l'empresa (potser encara no l'han examinat). No cal extingir la relació laboral del substituït fins que es produeixi la reincorporació del treballador substituït o la declaració d'incapacitat permanent (TSJ Madrid 9-4-10).


Hi ha sentències que permet extingir el contracte si l'INSS comunica a l'ocupadora que la pròrroga de la IT finalitza en una data determinada, extingint-se el contracte en aquella data (TSJ País Basc 4-10-02).

En canvi, si l'alta mèdica s'emet amb proposta d'incapacitat permanent, s'ha de mantenir el contracte fins que conclogui l'expedient amb la declaració d'incapacitat permanent total o absoluta que doni lloc a l'extinció del contracte.



Contracte per substitució

Cas 3: Per a la cobertura temporal d'un lloc de treball durant el procés de selecció o promoció per a la cobertura definitiva mitjançant contracte fix



Màxim 3 mesos.

Cal identificar perfectament la vacant (TS 18-6-94).

La vacant no està identificada quan no s'indica el lloc de treball ni tan sols el centre de treball on s'han de prestar els serveis (TSJ Madrid 8-11-00).

Contracte per substitució



En els contractes d'interinitat per substitució, la categoria professional i retribució del treballador substituït s'ha de correspondre amb la del treballador substituït, i únicament és possible un tracte salarial desigual motivat per raons clarament individualitzades, només concurrents en el treballador substituït i inexistents en el treballador interí (TS 2-2-17)

Contracte de relleu

Art. 12 ET

Perquè el treballador pugui accedir a la jubilació parcial **abans d'assolir l'edat ordinària de jubilació** (...) l'empresa ha de concertar simultàniament un contracte de relleu indefinit i a temps complet.

El contracte de relleu haurà de mantenir-se vigent des de la data defecte de la jubilació parcial fins, **almenys, els dos anys posteriors a l'extinció de la jubilació parcial**. En cas que el contracte s'extingeixi abans del termini esmentat, l'empresari estarà obligat a subscriure un nou contracte de relleu en els mateixos termes de l'extingit. En cas d'incompliment per part de l'empresari de la present obligació, serà responsable del reintegrament de la pensió que hagi percebut el pensionista a temps parcial.

El contracte de relleu se celebrarà amb un treballador en situació de desocupació o que tingué concertat amb l'empresa un contracte de durada determinada.

També es pot subscriure un contracte fix discontinu en els termes que s'estableixin per reglament.

El lloc de treball del treballador rellevista pot ser el mateix o diferent del treballador substituït.

En tot cas, hi haurà d'haver una correspondència entre les bases de cotització de tots dos, en els termes previstos al text refós de la Llei General de la Seguretat Social.

La compatibilitat efectiva entre treball i pensió permetrà l'acumulació del temps de treball en períodes de dies a la setmana, setmanes al mes, mesos a l'any o altres períodes de temps, de conformitat amb el que disposa el pacte individual o, si s'escau, en la negociació col·lectiva, en totes les seves expressions, inclòs l'acord de centre de treball, sense que en cap àmbit es pugui limitar o impedir-ne l'ús.

Quan el treballador accedeixi a la jubilació parcial **una vegada assolida l'edat ordinària de jubilació**, en els termes establerts al text refós de la Llei general de la Seguretat Social i altres disposicions concordants, es pot subscriure un contracte de relleu, la jornada del qual com a mínim és la que va deixar vacant el jubilat parcial. Aquest contracte de relleu pot ser per temps indefinit o de durada determinada. En aquest darrer supòsit la durada serà coincident amb el temps en què es mantingui la jubilació parcial i, en tot cas, **amb un mínim d'un any**.

El contracte de relleu se celebrarà amb un treballador en situació de desocupació o que tingué concertat amb l'empresa un contracte de durada determinada.

El lloc de treball del treballador rellevista pot ser el mateix o diferent del treballador substituït. La compatibilitat efectiva entre treball i pensió permetrà l'acumulació del temps de treball en períodes de dies a la setmana, setmanes al mes, mesos a l'any o altres períodes de temps, de conformitat amb el que disposa el pacte individual o, si s'escau, en la negociació col·lectiva, en totes les seves expressions, inclòs l'acord de centre de treball, sense que en cap àmbit es pugui limitar o impedir-ne l'ús. (...) L'horari de treball del treballador rellevista podrà completar el del treballador substituït o simultaniejar-s'hi. En la negociació col·lectiva es poden establir mesures per impulsar la subscripció de contractes de relleu.

Contractes formatius

ABANS

El model anterior a la reforma 2021 es fonamentava en **tres modalitats** formatives, regulades a l'art. 11 de l'Estatut dels Treballadors:

- contracte en pràctiques;
- contracte per a la formació i l'aprenentatge
- contracte per a la formació dual universitària

ARA

Ara existeixen dues modalitats:

- **CONTRACTE FORMATIU PER A L'OBTENCIÓ DE LA PRÀCTICA PROFESSIONAL ADEQUADA AL NIVELL D'ESTUDIS** (substitueix al contracte en pràctiques)
- **CONTRACTE DE FORMACIÓ EN ALTERNÀNCIA.** Es tracta d'adquirir competència professional adequada a un nivell d'estudis)

CONTRACTE FORMATIU PER A L'OBTENCIÓ DE LA PRÀCTICA PROFESSIONAL ADEQUADA AL NIVELL D'ESTUDIS



OBJECTE: Està destinat als qui tinguin títol universitari o d'un títol de grau mitjà o superior, especialista, màster professional o certificat del sistema de formació professional, o títol equivalent d'ensenyaments artístics o esportius del sistema educatiu.

PERÍODE CONCERTACIÓ: Haurà de concertar-se dins dels 3 anys (o dels 5 anys si es concerta amb una persona amb discapacitat) següents a la terminació dels corresponents estudis (l'anterior model eren 5 i 7 anys)

DURADA DEL CONTRACTE: no podrà ser inferior a 6 mesos ni excedir d'1 any (a concretar per conveni dins d'aquests límits). Els límits de durada regeixen per a totes les empreses que contractin el treballador en virtut de la mateixa titulació o certificat professional i/o per a la mateixa empresa -o una altra- i lloc de treball, encara que sigui diferent titulació o certificat. Però, els títols de grau, màster i doctorat corresponents als estudis universitaris no es consideren la mateixa titulació, llevat que en ser contractat per primera vegada mitjançant un contracte per a la realització de pràctica professional el treballador ja estigués en possessió del títol superior de què es tracti.

RETRIBUCIÓ: En cap cas inferior a la retribució mínima per al contracte per a la formació en alternança ni a l'SMI.

CONTRACTE FORMATIU PER A L'OBTENCIÓ DE LA PRÀCTICA PROFESSIONAL ADEQUADA AL NIVELL D'ESTUDIS

PROHIBICIONS:

No podrà celebrar-se amb qui hagi obtingut experiència professional o realitzat activitat formativa a la mateixa activitat dins de l'empresa per un temps superior a tres mesos, sense que es computin a aquests efectes els períodes de formació o pràctiques que formin part del currículum exigint per a l'obtenció de la titulació o certificat que habilita aquesta contractació

No es permeten hores extraordinàries (excepte força major).

PLA FORMATIU INDIVIDUAL : Obligatori per l'empresa: Especifica el contingut de la pràctica professional, i assignarà tutor o tutora que compti amb la formació o experiència adequades per al seguiment del pla i el correcte compliment de l'objecte del contracte.

PERÍODE DE PROVA: per conveni col·lectiu i, en defecte, màxim 1 mes.

El lloc de treball ha de permetre l'obtenció de la pràctica professional adequada a nivell d'estudis o formació objecte del contracte.

Les situacions d'incapacitat temporal, naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció, acolliment, risc durant l'embaràs, risc durant l'al·letament, violència de gènere interrompen el còmput de la durada del contracte.

La persona tindrà dret a la certificació del contingut de la pràctica realitzada.

DEPENDÈNCIA ESTATAL

- La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año.
- Se podrá establecer un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de dos meses.
- La retribución para este contrato será, como mínimo, del 80% para el primer año y el 95% para el segundo, de la categoría para la que se contraten por estas modalidades. En ningún caso la retribución podrá ser inferior a la retribución mínima establecida para el contrato para la formación en alternancia ni al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.
- El personal contratado bajo esta modalidad de contratación no podrá superar el 5% de la plantilla.

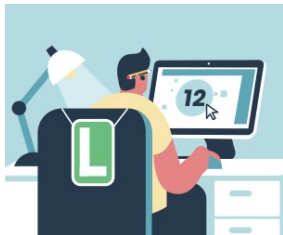
GERCAT

- La durada d'aquest contracte no podrà ser inferior a sis mesos ni excedir un any.
- Es pot establir un període de prova que en cap cas no pot excedir de dos mesos.
- i) La retribució per aquest contracte serà, com a mínim, del 80% de la categoria per a la qual es contracti per aquesta modalitat. En cap cas la retribució no pot ser inferior a la retribució mínima establerta per al contracte per a la formació en alternança ni al salari mínim interprofessional en proporció al temps de treball efectiu.
- j) El personal contractat sota aquesta modalitat de contractació no podrà superar el 5% de la plantilla

SAD CATALUNYA

- No està actualitzat al canvi normatiu
- Només es poden realitzar aquests contractes a les persones treballadores que tinguin menys de 25 anys, excepte si el contracte es concerta amb persones amb discapacitat o amb col·lectius en situació d'exclusió social
- La duració màxima d'aquests contractes serà de dos anys i la mínima d'1 any.
- Les retribucions no poden ser inferiors al 80% el primer any o al 85% el segon any, de les corresponents a la categoria professional del lloc de treball per al qual es fa la formació proporcional al temps de treball efectiu.

CONTRACTE DE FORMACIÓ EN ALTERNÀNCIA



OBJECTE: Compatibilitzar l'activitat laboral retribuïda amb processos formatius en l'àmbit de la FP, els estudis universitaris o el Catàleg d'especialitats formatives del Sistema Nacional d'Ocupació. Està destinat als que no tinguin titulació per concertar un contracte formatiu per a l'obtenció de pràctica professional o a persones amb una altra titulació sempre que no tinguessin contracte formatiu previ en una formació del mateix nivell formatiu i sector productiu. L'activitat ha d'estar relacionada amb les activitats formatives que justifiquen la contractació.

EDAT: No hi ha limitat d'edat excepte pels contractes subscrits en el marc de certificats de professional de nivell 1 i 2 i programes de formació en alternança d'ocupació i formació en que únicament es podrà concertar amb persones de fins a 30 anys.

PLA FORMATIU INDIVIDUAL: Obligatori. Ha d'especificar contingut de la formació, el calendari, les activitats i requisits de la tutoria (elaborat per l'entitat formativa). S'hauran de nomenar 2 tutors (un per l'empresa i l'altre pel centre o entitat de formació). És part substancial del contracte tant la formació teòrica com la formació pràctica

DURADA DEL CONTRACTE: mínim 3 mesos i màxima de 2 anys

Podrà desenvolupar-se a l'empara d'un sol contracte de forma no continuada, al llarg de diversos períodes anuals coincidents amb els estudis, d'estar previst al pla o programa formatiu. Els concertats per durada inferior a la màxima legal sense obtenció de títol, certificat o acreditació són prorrogables fins a la seva obtenció sense que puguin superar 2 anys.

Únicament pot concertar-se un contracte per cada cicle formatiu, titulació universitària, certificat de professionalitat o itinerari d'especialitats formatives però es podran concertar diferents contractes amb varies empreses pel mateix títol sempre que els contractes corresponguin a diferents activitats vinculades al cicle, pla o programa formatiu (respectant el límit de 2 anys màxims).

CONTRACTE DE FORMACIÓ EN ALTERNÀNCIA

TEMPS DE TREBALL EFECTIU: ha de ser compatible amb temps d'activitats formatives i no podrà ser superior al 65% (primer any) o al 85% (segon any) de la jornada màxima prevista al conveni col·lectiu.

PROHIBICIONS:

No es pot celebrar si la persona treballadora ha exercit l'activitat o ha ocupat el lloc de treball a la mateixa empresa més de 6 mesos;

No pot haver període de prova;

No pot realitzar hores complementàries, hores extraordinàries (excepte força major), treballs nocturns o treballs a torns (tret que activitats formatives no es puguin realitzar en altres períodes)

Les situacions d'incapacitat temporal, naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció, acolliment, risc durant l'embaràs, risc durant l'al·letament, violència de gènere interrompen el còmput de la durada del contracte.

RETRIBUCIÓ: Es determinarà per conveni i, en defecte d'aquest, no pot ser inferior al 60% el primer any ni al 75% el segon, respecte de la fixada en conveni per al grup professional i nivell retributiu corresponent a les funcions exercides. En cap cas la retribució no podrà ser inferior al Salari Mínim Interprofessional en proporció al temps de treball efectiu.

DEPENDÈNCIA ESTATAL

- La retribució para este contrato será, como mínimo, del 80% para el primer año y el 95% para el segundo, de la categoría para la que se contraten por estas modalidades. En ningún caso la retribució podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporció al tiempo de trabajo efectivo.
- El personal contratado bajo esta modalidad de contratación no podrá superar el 5% de la plantilla.

GERCAT

- La retribució per aquest contracte serà, com a mínim, del 80% pel primer any i del 95% per al segon, de la categoria per la qual es contractin aquestes modalitats. En cap cas la retribució no pot ser inferior al Salari Mínim Interprofessional en proporció al temps de treball efectiu.
- El personal contractat sota aquesta modalitat de contractació no podrà superar el 5% de la plantilla.

SAD CATALUNYA

- No està actualitzat al canvi normatiu
- Només es poden realitzar aquests contractes a les persones treballadores que tinguin menys de 25 anys, excepte si el contracte es concerta amb persones amb discapacitat o amb col·lectius en situació d'exclusió social
- La duració màxima d'aquests contractes serà de dos anys i la mínima d'1 any.
- Les retribucions no poden ser inferiors al 80% el primer any o al 85% el segon any, de les corresponents a la categoria professional del lloc de treball per al qual es fa la formació proporcional al temps de treball efectiu.

Contractes temporals

Cal informar de l'existència de llocs de treball vacants, tant a ells com a la representació legal de les persones treballadores.

Si es converteix el contracte en indefinit, cal entregar un document justificatiu sobre la nova condició de persona treballadora i informar la representació legal dels treballadors sobre aquesta circumstància.

S'ha de notificar a la representació legal de les persones treballadores els contractes temporals.

Moltes gràcies
www.acra.cat

