

Legislación Laboral

Legislación
Laboral





Contratación

Concepto: El contrato de trabajo es un acuerdo entre el empleador y el trabajador, en el que el trabajador se compromete a realizar determinados servicios bajo la dirección del empleador, y a cambio recibe una retribución o salario.



Características de un contrato de trabajo:

Pueden firmarlo:

- ▶ Los mayores de edad (18 años).
- ▶ Los menores de 18 años legalmente emancipados.
- ▶ Mayores de 16 años y menores de 18, si tienen autorización de los tutores.
- ▶ Extranjeros con permiso de residencia y trabajo.



Contratos con menores de 18 años:

No podrán realizar horas extraordinarias, trabajos nocturnos ni aquellas actividades o puestos de trabajo declaradas por el gobierno como insalubres, penosos, nocivos o peligrosos para su salud y formación profesional y humana.

Cómo se formaliza:

- ▶ Por escrito o de palabra.
- ▶ Es obligatorio que sea por escrito en los tipos de contratos que figuran a continuación:
 - prácticas.
 - formación.
 - por obra o servicio.
 - a tiempo parcial, fijo discontinuo y de relevo.
 - trabajadores contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero.
 - temporales, con una duración superior a 4 semanas.
 - a domicilio.

Legislación Laboral



- ▶ Cada una de las partes podrá exigir que el contrato se celebre por escrito, en cualquier momento del transcurso de la relación laboral.
- ▶ El empresario entregará, en el plazo de 10 días desde su formalización, una copia básica de todos los contratos a la representación legal de los trabajadores y a la oficina de empleo.

El período de prueba:

- ▶ Su establecimiento es optativo.
- ▶ Tiene que reflejarse por escrito en el contrato.
- ▶ Su duración máxima viene determinada en los Convenios Colectivos, pero no podrá exceder los 6 meses para técnicos titulados, o 2 meses para el resto de trabajadores.
- ▶ Los derechos y deberes del trabajador durante el período de prueba son los mismos que corresponden a su puesto de trabajo en plantilla.
- ▶ Durante este período se podrá rescindir la relación laboral por cualquiera de las partes, sin alegar causa alguna y sin preaviso, salvo pacto contrario.
- ▶ El período de prueba se computa a efectos de antigüedad.
- ▶ La situación de incapacidad temporal que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpirá el cómputo del mismo, siempre que así se acuerde entre las partes.
- ▶ En empresas de menos de 25 trabajadores el período de prueba no puede superar los 3 meses para los trabajadores no titulados.
- ▶ Si el trabajador ya ha desempeñado con anterioridad las mismas funciones en la misma empresa no se puede establecer un período de prueba, aunque el tipo de contrato sea diferente.
- ▶ La duración de los contratos:
 - El contrato puede ser indefinido o fijo, o ser de una duración determinada o temporal.
 - A priori todo contrato es indefinido y a jornada completa, salvo que se especifique lo contrario.
 - Las normas que regulan cada tipo de contrato especifican la duración mínima y máxima.
- ▶ Se presumirán por tiempo indefinido los contratos temporales celebrados en fraude de ley.



Suspensión del contrato:

La suspensión libera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo.

El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas:

- ▶ Mutuo acuerdo de las partes.
- ▶ Las consignadas válidamente en el contrato.
- ▶ Incapacidad temporal de los trabajadores.
- ▶ Maternidad, riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora y adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente, de menores de seis años.
- ▶ Cumplimiento del servicio militar o de la prestación social sustitutoria.
- ▶ Ejercicio de cargo público representativo.
- ▶ Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria.
- ▶ Suspensión de sueldo y empleo, por razones disciplinarias.
- ▶ Fuerza mayor temporal.
- ▶ Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- ▶ Excedencia forzosa.
- ▶ Por el ejercicio del derecho de huelga.
- ▶ Cierre legal de la empresa.



Legislación Laboral

Excedencias: La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

- ▶ La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.
- ▶ La voluntaria, por un plazo no menor a dos años y no mayor a cinco.
- ▶ Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo.
- ▶ También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a un año, trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.
- ▶ Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.





Extinción del contrato:

El contrato de trabajo se extinguirá:

- ▶ Por mutuo acuerdo de las partes.
 - ▶ Por las causas consignadas válidamente en el contrato salvo que las mismas constituyan abuso de derecho manifiesto por parte del empresario.
 - ▶ Por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato.
 - ▶ Por dimisión del trabajador, debiendo mediar el preaviso que señalen los convenios colectivos o la costumbre del lugar.
 - ▶ Por muerte, gran invalidez o invalidez permanente total o absoluta del trabajador.
 - ▶ Por jubilación del trabajador.
 - ▶ Por muerte, jubilación en los casos previstos en el régimen correspondiente de la Seguridad Social, o incapacidad del empresario.
 - ▶ Por fuerza mayor que imposibilite definitivamente la prestación de trabajo.
 - ▶ Por despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, siempre que aquél haya sido debidamente autorizado conforme a lo dispuesto en esta ley.
 - ▶ Por voluntad del trabajador, fundamentada en un incumplimiento contractual del empresario.
 - ▶ Por despido del trabajador.
 - ▶ Por causas objetivas legalmente procedentes.
- 

Legislación Laboral

Tipos de contratos:

A CONTRATOS INDEFINIDOS

Los contratos indefinidos o fijos son los que no tienen fecha de finalización.

A. 1. Contrato ordinario por tiempo indefinido.

FORMALIZACIÓN, DURACIÓN Y JORNADA

El contrato de trabajo podrá ser verbal o escrito. Se comunicará al Servicio Público de Empleo en el plazo de los 10 días siguientes a su concertación.

OTRAS CARACTERÍSTICAS

Adquirirán la condición de trabajadores fijos, cualquiera que haya sido la modalidad de su legislación laboral, los que no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente se hubiera podido fijar para el período de prueba.

Se presumirán por tiempo indefinido los contratos temporales celebrados en fraude de ley.

A. 2. Contrato de fomento de la legislación laboral indefinida.

REQUISITOS:

Del trabajador:

- ▶ Trabajadores desempleados inscritos en el Servicio Público de Empleo, que pertenezca a alguno de estos grupos:
 - Jóvenes de 16 a 30 años de edad.
 - Mujeres que se contraten en servicios, profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino.

- Mayores de 45 años de edad.
- Parados que lleven al menos 6 meses inscritos, ininterrumpidamente como demandante de empleo.
- Minusválidos.

▶ Trabajadores que, en la fecha de celebración del nuevo contrato de fomento de la legislación laboral indefinida, estuvieran empleados en la misma empresa mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, celebrados con anterioridad al 31 de Diciembre de 2004.

▶ De la empresa:

▶ No podrá concertar este contrato la empresa que, en los 6 meses anteriores, hubiera realizado extinciones de contratos de trabajo por causas objetivas declaradas improcedentes por sentencia judicial o hubiera procedido a un despido colectivo.

▶ FORMALIZACIÓN, DURACIÓN Y JORNADA

El contrato se concertará por tiempo indefinido y se formalizará por escrito en el modelo oficial, registrándose en el Servicio Público de Empleo en los 10 días siguientes a su concertación.

▶ INCENTIVOS

En el caso de extinción improcedente del contrato, la indemnización sería de 33 días de salario por año de servicio, hasta un máximo de 24 mensualidades.

▶ OTRAS CARACTERÍSTICAS

Los contratos iniciales o transformaciones, a tiempo completo y a tiempo parcial, celebrados bajo esta modalidad y que se realicen durante el año 2004, pueden acogerse a las bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social por contingencias comunes, según el colectivo al que pertenezca el trabajador.



Tipos de contratos:

B CONTRATOS INDEFINIDOS BONIFICADOS

B. 1. Contrato indefinido bonificado, según colectivo.



REQUISITOS:



De los trabajadores:

- ▶ Estar desempleado e inscrito en el Servicio Público de Empleo.
- ▶ Pertenecer a alguno de los siguientes colectivos.
 - Mujer desempleada entre 16 y 45 años.
 - Mujer desempleada contratada para servicios en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino.
 - Mujer que va a ser contratada en los 24 meses siguientes al parto.
 - Desempleados inscritos en el Servicio Público de Empleo durante 6 o más meses.
 - Desempleado mayor de 45 años de edad.
 - Perceptor de prestaciones o subsidio por desempleo, a los que reste un año o más de percepción en el momento de la legislación laboral.
 - Perceptor del subsidio de desempleo para los trabajadores incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social.
 - Perceptores de la Renta Activa de Inserción.
- ▶ El trabajador no tendrá relación de parentesco por consanguinidad o afinidad hasta el 2º grado inclusive, con el empresario, cargos de dirección o miembros de los órganos de administración de sociedad.
- ▶ El trabajador no debe haber estado vinculado a la empresa en los 24 meses anteriores a la legislación laboral mediante contrato indefinido.



- ▶ En el caso de incorporaciones de socios trabajadores a cooperativas o sociedades laborales, quedarán excluidos de las bonificaciones cuando hayan mantenido un vínculo contractual previo con dichas sociedades superior a 12 meses.
- ▶ Quedan excluidos los trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de 3 meses, previos a la formalización del contrato.

De la empresa

- ▶ Podrán celebrar este contrato todo tipo de empresas siempre que la entidad haya optado por un Régimen de Seguridad Social propio de trabajadores por cuenta ajena, así como los autónomos que contraten a trabajadores con estas características.
- ▶ Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social.
- ▶ No haber sido excluida del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo.
- ▶ Las empresas que hayan extinguido o extingan, por despido improcedente o colectivo, contratos bonificados, quedarán excluidas por un período de 12 meses de estas ayudas.

FORMALIZACIÓN, DURACIÓN

Los contratos por tiempo indefinido objeto de las ayudas deberán celebrarse a tiempo completo o a tiempo parcial y formalizarse por escrito en el modelo oficial, comunicándose al Servicio Público de Empleo en los 10 días siguientes a su concertación.



Legislación Laboral



INCENTIVOS

Cada contrato indefinido dará lugar a una bonificación de la cuota empresarial de la Seguridad Social por contingencias comunes de:

COLECTIVO	BONIFICACIÓN
Mujer entre 16 y 45 años	25% durante 24 meses siguientes a la fecha de legislación laboral.
Mujeres subrepresentadas en profesiones y ocupaciones con menor índice de empleo femenino	35% durante 24 meses siguientes a la fecha de legislación laboral. 70% el primer año y 60% el segundo año si además llevan 6 o más meses inscritas en el Servicio Público de Empleo o son mayores de 45 años.
Mujeres contratadas en los 24 meses siguientes a la fecha del parto	100% durante los 12 meses siguientes a la fecha de legislación laboral.
Desempleados inscritos durante 6 o más meses en el Servicio Público de Empleo	20% durante los 24 meses siguientes a la fecha de legislación laboral. 30% si son mujeres.
Desempleados de 45-55 años	50% el primer año y 45% el resto de vigencia del contrato 60% el primer año y 55% el resto de vigencia del contrato si son mujeres.
Desempleados de 55-65 años	55% el primer año y 50% el resto de vigencia del contrato 65% el primer año y 60% el resto de vigencia del contrato si son mujeres.
Perceptores de prestaciones o subsidios de desempleo	50% el primer año y 45% el segundo año. 60% el primer año y 55% el segundo año si son mujeres.
Perceptores del subsidio por desempleo incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social	90% el primer año y 85% el segundo año.
Perceptores de la Renta Activa de Inserción	65% durante los dos primeros años y 45% durante el resto de vigencia del contrato 75% durante los dos primeros años y 55% durante el resto de vigencia del contrato
Cualquiera de los colectivos anteriores que sea contratado por un trabajador autónomo	Se incrementa en 5 puntos los porcentajes anteriores



OTRAS CARACTERÍSTICAS

- ▶ Los beneficios establecidos no podrán, en concurrencia con otras ayudas públicas para la misma finalidad, superar el 60% del coste salarial anual correspondiente al contrato que se bonifica.
- ▶ En los supuestos de obtención de ayudas sin reunir los requisitos exigidos para su concesión, procederá la devolución de las cantidades dejadas de ingresar por bonificación de cuotas a la Seguridad Social, con el recargo correspondiente.
- ▶ No se concederán los incentivos descritos cuando se trate de relaciones laborales de carácter especial.
- ▶ Esta modalidad de contrato puede acogerse a la reducción de la indemnización por despido de 33 días de salario por año de servicio y hasta un máximo de 24 mensualidades.



Legislación Laboral

B. 2. Transformación de contratos temporales en indefinidos con bonificación.

REQUISITOS:

De los trabajadores:

- ▶ El trabajador deberá tener suscrito y en vigor un contrato de duración determinada o temporal, celebrado con anterioridad al 1/01/04 o bien un contrato formativo, de relevo o de sustitución por anticipación de la edad de jubilación, cualquiera que sea la fecha de su celebración.
- ▶ El trabajador no tendrá relación de parentesco por consanguinidad o afinidad hasta el 2º grado inclusive, con el empresario o cargos de dirección u órganos de administración de las sociedades.
- ▶ El trabajador no debe haber estado vinculado a la empresa en los 24 meses anteriores a la legislación laboral mediante contrato indefinido.
- ▶ En el caso de incorporaciones de socios trabajadores a cooperativas o sociedades laborales, quedarán excluidos de las bonificaciones cuando hayan mantenido un vínculo contractual previo con dichas sociedades superior a 12 meses.
- ▶ Quedan excluidos los trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de tres meses, previos a la formalización del contrato.

De la empresa :

- ▶ Podrán celebrar este contrato todas las empresas siempre que la entidad haya optado por un Régimen de Seguridad Social propio de trabajadores por cuenta ajena, así como los autónomos que contraten a trabajadores incluidos en este colectivo.
- ▶ Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social.
- ▶ No haber sido excluida del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo.

- ▶ Las empresas que hayan extinguido o extingan, por despido improcedente o colectivo, contratos bonificados quedarán excluidas, por un período de 12 meses, de estas ayudas.

INCENTIVOS

Bonificación del 25% de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes durante el período de los 24 meses siguientes a la transformación.

FORMALIZACIÓN Y JORNADA

Los contratos por tiempo indefinido, incluidos los fijos discontinuos, objetos de las ayudas deberán celebrarse a tiempo completo o parcial, y formalizarse por escrito en el modelo oficial, comunicándose al Servicio Público de Empleo en los 10 días siguientes a su concertación.

OTRAS CARACTERÍSTICAS

- ▶ Los beneficios establecidos no podrán, en concurrencia con otras ayudas públicas para la misma finalidad, superar el 60% del coste salarial anual correspondiente al contrato que se bonifica.
- ▶ En los supuestos de obtención de ayudas sin reunir los requisitos exigidos para su concesión, procederá la devolución de las cantidades dejadas de ingresar por bonificación de cuotas a la Seguridad Social, con el recargo correspondiente.
- ▶ No se concederán los incentivos descritos cuando se trate de relaciones laborales de carácter especial.
- ▶ Esta modalidad de contrato puede acogerse a la reducción de la indemnización por despido de 33 días de salario por año de servicio y hasta un máximo de 24 mensualidades.



Legislación Laboral

B. 3. Contrato de trabajo fijo discontinuo.

FORMALIZACIÓN Y DURACIÓN

Se concertará para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos-discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de la actividad de la empresa.

Se formaliza por escrito en el modelo establecido, y en él deberá figurar la indicación sobre la duración estimada de la actividad, la forma y orden de llamamiento que establezca el Convenio Colectivo aplicable, y la jornada laboral estimada y su distribución horaria.

Se comunicará al Servicio Público de Empleo en los 10 días siguientes a su concertación.

INCENTIVOS

Los contratos indefinidos iniciales fijos discontinuos darán derecho a las bonificaciones de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes, según los colectivos anteriormente indicados.

Esta modalidad de contrato puede acogerse a la reducción de la indemnización por despido de 33 días de salario por año de servicio y hasta un máximo de 24 mensualidades.

OTRAS CARACTERÍSTICAS

Los convenios colectivos de ámbito sectorial podrán acordar, cuando las peculiaridades de la actividad del sector así lo justifiquen, la utilización en los contratos fijos discontinuos de la modalidad de tiempo parcial, así como los requisitos y especialidades para la conversión de contratos temporales en contratos fijos discontinuos.



Tipos de contratos:

CONTRATOS INDEFINIDOS O TEMPORALES BONIFICADOS

REQUISITOS

De los trabajadores:

- ▶ Pertener a alguno de los siguientes colectivos.
 - Trabajadores desempleados en situación de exclusión social, acreditado por los correspondientes servicios sociales municipales.
 - Víctimas de violencia doméstica.
 - Trabajadores mayores de 52 años beneficiarios de subsidio por desempleo.
- ▶ El trabajador no tendrá relación de parentesco por consanguinidad o afinidad hasta el 2º grado inclusive, con el empresario, cargos de dirección o miembros de los órganos de administración de sociedad.
- ▶ El trabajador no debe haber estado vinculado a la empresa en los 24 meses anteriores a la legislación laboral mediante contrato indefinido.
- ▶ En el caso de incorporaciones de socios trabajadores a cooperativas o sociedades laborales, quedarán excluidos de las bonificaciones cuando hayan mantenido un vínculo contractual previo con dichas sociedades superior a 12 meses.



Legislación Laboral

- ▶ Quedan excluidos los trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de 3 meses, previos a la formalización del contrato.



De la empresa

- ▶ Podrán celebrar este contrato todas las empresas siempre que la entidad haya optado por un Régimen de Seguridad Social propio de trabajadores por cuenta ajena, así como los autónomos que contraten a trabajadores incluidos en este colectivo.
- ▶ Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social.
- ▶ No haber sido excluida del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo.
- ▶ Las empresas que hayan extinguido o extingan, por despido improcedente o colectivo, contratos bonificados, quedarán excluidas por un período de 12 meses de estas ayudas.



FORMALIZACIÓN Y JORNADA

Podrán realizarse con carácter indefinido, incluidos los fijos discontinuos, o temporal mediante contrataciones a tiempo completo o parcial, y formalizarse por escrito en el modelo oficial, comunicándose al Servicio Público de Empleo en los 10 días siguientes a su concertación.



INCENTIVOS

En el caso de personas en riesgo de exclusión social y víctimas de violencia doméstica: cada contrato indefinido o temporal dará derecho a una bonificación de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes del 65% con un máximo de 24 meses. Si la legislación laboral se realiza a tiempo completo con mujeres desempleadas, la bonificación de cuotas se incrementará en 10 puntos.

En el caso de trabajadores mayores de 52 años beneficiarios de subsidios por desempleo:

- Abono mensual al trabajador del 50% de la cuantía del subsidio, durante la vigencia del contrato, con el límite máximo del doble del periodo pendiente de percibir el subsidio.
- Abono al trabajador en un solo pago, de tres meses, de la cuantía del subsidio, si el trabajo obliga a cambio de residencia.
- Bonificación del 50% de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes con un máximo de 12 meses, si es legislación laboral temporal.
- Bonificación que corresponda en el caso de legislación laboral indefinida.
- En el caso de trabajadores eventuales incluidos en el Régimen Especial Agrario, la entidad gestora abonará al trabajador el 50% del importe de la cuota fija al RE-ASS durante la vigencia del contrato.

OTRAS CARACTERÍSTICAS

- ▶ Los beneficios establecidos no podrán, en concurrencia con otras ayudas públicas para la misma finalidad, superar el 60% del coste salarial anual correspondiente al contrato que se bonifica.
- ▶ En los supuestos de obtención de ayudas sin reunir los requisitos exigidos para su concesión, procederá la devolución de las cantidades dejadas de ingresar por bonificación de cuotas a la Seguridad Social, con el recargo correspondiente.
- ▶ No se concederán los incentivos descritos cuando se trate de relaciones laborales de carácter especial.
- ▶ Esta modalidad de contrato puede acogerse a la reducción de la indemnización por despido de 33 días de salario por año de servicio y hasta un máximo de 24 mensualidades.



Tipos de contratos:

D ▶ **CONTRATOS FORMATIVOS**

D.1. Contrato de prácticas.

CONCEPTO

Destinado a aquellas personas que tengan una titulación universitaria o de formación profesional de grado medio o superior.

REQUISITOS

El trabajador:

- ▶ Poseer una titulación de Diplomado Universitario, Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico, Licenciado Universitario, Ingeniero Superior, Arquitecto Superior, Técnico superior de formación profesional, o titulaciones equivalentes.
- ▶ No haber transcurrido más de cuatro años desde la finalización de los correspondientes estudios o seis años si el trabajador es minusválido.

FORMALIZACIÓN, DURACIÓN Y JORNADA.

- ▶ Debe formalizarse siempre por escrito en modelo oficial, a jornada completa o parcial, identificando claramente la titulación del trabajador, la duración del contrato y el puesto de trabajo.
- ▶ Tiene que ser registrado en la Oficina del Empleo en los 10 días siguientes a su firma.
- ▶ El contrato no puede durar menos de 6 meses ni más de dos años.
- ▶ El período de prueba será un máximo de un mes para los trabajadores con titulación de grado medio y de dos meses para los de titulación de grado superior.

INCENTIVOS

Las transformaciones en contratos indefinidos a tiempo completo o a tiempo parcial se podrán realizar con los beneficios y bonificaciones correspondientes al apartado de Fomento de la legislación laboral indefinida y Transformación de contratos temporales en indefinidos.

OTRAS CARACTERÍSTICAS

La retribución del trabajador no podrá ser inferior al 60% del salario fijado en el convenio laboral del sector en el primer año ni menor del 75% en el segundo año. Tampoco podrá estar por debajo del salario mínimo interprofesional.

Al finalizar el contrato, la empresa deberá certificar al trabajador la duración de las prácticas, el puesto desempeñado y las tareas realizadas.

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

Si al término del contrato el trabajador continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de las prácticas a efecto de antigüedad en la empresa.

Legislación Laboral

D. 2. Contrato de formación.

CONCEPTO

Su finalidad es la adquisición de formación teórica y práctica, para dotar al trabajador de un determinado nivel de cualificación.

REQUISITOS:

El trabajador:

- ▶ Ser mayor de 16 años o menor de 21 (excepto en Escuelas Taller y Casas de Oficios que puede ser hasta de 24 años).
- ▶ El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con desempleados incluidos en alguno de los siguientes colectivos:
 - Minusválidos.
 - Trabajadores extranjeros en los 2 primeros años de su permiso de trabajo.
 - Desempleados de más de 3 años.
 - Personas en situación de exclusión social.
- ▶ No poseer la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas.

FORMALIZACIÓN, DURACIÓN Y JORNADA

- ▶ Siempre se realizará por escrito en modelo oficial, a jornada completa, indicando el nivel ocupacional, oficio o puesto de trabajo, tiempo dedicado a la formación teórica y práctica, distribución horaria, duración del contrato y nombre y cualificación del tutor del trabajador.
- ▶ El contrato debe ser registrado en la Oficina del INEM a los 10 días de su firma.
- ▶ No puede ser inferior a seis meses ni superior a dos años.
- ▶ El tiempo dedicado a la formación teórica no deberá ser inferior al 15% de la jornada máxima legal.

- Expirada la duración máxima del contrato para la formación, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa.
- Podrá establecerse un período de prueba que no será superior a 2 meses.

INCENTIVOS

Posibilidad de obtener beneficios y bonificaciones por la transformación de estos contratos en indefinidos, correspondientes al apartado de Fomento de la legislación laboral indefinida y Transformación de contratos temporales en indefinidos.

OTRAS CARACTERÍSTICAS

El salario del trabajador está en función de los Convenios Colectivos, pero no puede ser inferior al salario mínimo interprofesional, en proporción al tiempo trabajado.

A la finalización del contrato el empresario deberá entregar al trabajador un certificado de la formación teórica y práctica adquirida.

Existe un límite en el número de trabajadores en formación que se pueden contratar en función del tamaño de la empresa y de lo establecido en el Convenio Colectivo.



Tipos de contratos:

E **CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA**

Los contratos de duración determinada o temporales son los que establecen una fecha de finalización. Son de carácter causal, es decir, para que se pueda celebrar válidamente tiene que existir una causa o motivo.

E. 1. Por obra o servicio determinado.

CONCEPTO

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 en el tiempo es limitada pero incierta.

Los Convenios Colectivos podrán identificar aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse con contratos de esta naturaleza.

FORMALIZACIÓN, DURACIÓN Y JORNADA.

La duración del contrato será la del tiempo necesario para la realización de la obra o servicio para la que se ha contratado al trabajador, pudiendo concertarse a tiempo completo o parcial.

Se registrará por escrito en la Oficina del INEM a los 10 días de su firma, identificándose claramente la obra o servicio determinado.

EXTINCIÓN

El contrato se extinguirá, previa denuncia de cualquiera de las partes, cuando finalice la obra o servicio objeto del contrato.

Si la duración del contrato es superior a un año, la parte que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del contrato con una antelación mínima de 15 días. El incumplimiento por parte del empresario de dicho plazo, le obligará al abono de una indemnización equivalente al salario correspondiente a los días en que dicho plazo se ha incumplido.

Ejecutada la obra o servicio, si no hubiera denuncia expresa y el trabajador continuara prestando sus servicios, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.

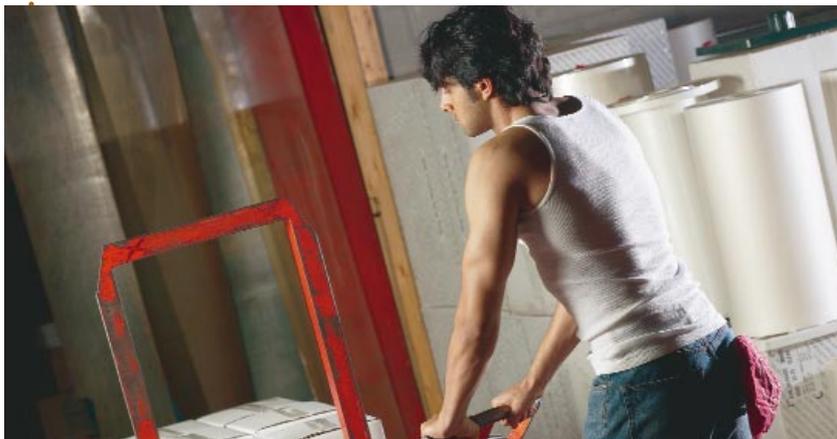
A la finalización del contrato, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar ocho días de salario por cada año de servicio.

OTRAS CARACTERÍSTICAS

Se transforma en indefinido en alguno de estos casos:

- Si no se ha realizado de forma escrita.
- Si acabada la obra o servicio se continua la prestación laboral.
- Si los trabajadores no han sido dados de alta en la Seguridad Social.
- Si el contrato se ha realizado en fraude de ley.

La transformación en indefinidos será bonificada en las cuotas de la Seguridad Social según lo expuesto en "Fomento de la legislación laboral indefinida" y "Transformación de contratos temporales en indefinidos".



E. 2. Eventual por circunstancias de la producción.

CONCEPTO

Son contratos temporales para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.

FORMALIZACIÓN, DURACIÓN Y JORNADA

Tienen una duración máxima de 6 meses, dentro de un período de 12 meses, que contará a partir de la fecha en que se produzcan las causas de la eventualidad. Sólo se puede realizar una prórroga.



El Convenio Colectivo determina las actividades en que pueden contratarse trabajadores eventuales y pueden modificar: la duración máxima del contrato y el período dentro del cual pueden celebrarse.

En cualquier caso, los convenios colectivos no podrán establecer un período de referencia que exceda de 18 meses ni una duración máxima del contrato que exceda de las tres cuartas partes de dicho período de referencia, no siendo superior a doce meses.

El contrato se extinguirá al finalizar el plazo máximo por el que se concertó, si terminado ese plazo no hay denuncia por ninguna de las dos partes, se considerará indefinido.

Se formalizará por escrito cuando la duración exceda las 4 semanas y sea jornada parcial, comunicando a la Oficina de Empleo en los 10 días siguientes la legislación laboral efectuada.

En el contrato figurará claramente el carácter de la legislación laboral, la causa o circunstancia que lo motive, el tiempo de vigencia y el trabajo a desarrollar.

EXTINCIÓN

Este contrato se extinguirá, previa denuncia de cualquiera de las partes, por la expiración del tiempo convenido.

Si el contrato ha sido concertado por un tiempo inferior al máximo permitido, se entenderá como prorrogado tácitamente cuando no hubiese mediado denuncia o prórroga expresa antes de su vencimiento y el trabajador continúe prestando servicios.

A la finalización del contrato, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar 8 días de salario por cada año de servicio.

OTRAS CARACTERÍSTICAS

Se considerará como indefinido cuando:

- No se haga de forma escrita (para los de duración superior a 4 semanas o sea a tiempo parcial).
- Llegado a término no hubiera denuncia por alguna de las dos partes.
- Los trabajadores no estén dados de alta en la Seguridad Social.
- Se haya celebrado el contrato en fraude de ley.

La transformación en indefinidos de estos contratos podrán acogerse a beneficios y bonificaciones de cuotas en la Seguridad Social (ver "Fomento de la legislación laboral indefinida" y "Transformación de contratos temporales en indefinidos").

E. 3. Interinidad.

CONCEPTO

El realizado para sustituir a un trabajador con derecho a reserva de su puesto de trabajo o para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva.



FORMALIZACIÓN, DURACIÓN Y JORNADA

Deberá celebrarse a jornada completa excepto en los dos supuestos siguientes :

- Cuando el trabajador sustituido estuviera a tiempo parcial o se trate de cubrir temporalmente un puesto de trabajo cuya cobertura definitiva se vaya a realizar a tiempo parcial.
- Cuando el contrato se realice para complementar la jornada reducida de los trabajadores con reducción de jornada, así como en los supuestos en que los trabajadores disfruten a tiempo parcial del permiso de maternidad, adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente.

La duración de este contrato será la del tiempo de reserva del puesto de trabajo del trabajador sustituido o el tiempo que dure el proceso de selección o promoción para la cobertura definitiva del puesto (en este caso no puede ser superior a tres meses).

Se realizará por escrito, tanto a jornada completa como parcial, identificándose el trabajador sustituido y la causa de sustitución o el puesto de trabajo cuya cobertura definitiva se producirá tras el proceso de selección externa o promoción interna.

El contrato debe registrarse en la Oficina de Empleo del INEM a los 10 días de su concertación.



OTRAS CARACTERÍSTICAS

Se transformará en indefinido en los siguientes casos:

- Cuando no se haya realizado de forma escrita.
- Cuando no se hubiese denunciado a su término por alguna de las partes y el interino siga prestando sus servicios.
- Cuando el trabajador no haya sido dado de alta en la Seguridad Social.
- Cuando el contrato se haya celebrado en fraude de ley.

La transformación en indefinidos de estos contratos podrán acogerse a beneficios y bonificaciones de cuotas en la Seguridad Social (ver "Fomento de la legislación laboral indefinida" y "Transformación de contratos temporales en indefinidos").

→ **E. 4. Contrato de interinidad** que se celebre para sustituir al trabajador que esté en situación de excedencia por cuidado de familiares, con reducción de cuotas a la Seguridad Social.

INCENTIVOS

Rigen las normas generales expuestas en "Contratos de interinidad" con las siguientes particularidades:

- ▶ Los contratos de interinidad que se celebren para sustituir al trabajador que esté en situación de excedencia por cuidado de familiares, tendrán derecho a una reducción en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes en las cuantías que se especifican a continuación, cuando dichos contratos se celebren con beneficiarios de prestaciones por desempleo que lleven más de un año como perceptores:
 - 95% durante el primer año de excedencia del trabajador que se sustituye.
 - 60% durante el segundo año de excedencia del trabajador que se sustituye.
 - 50% durante el tercer año de excedencia del trabajador que se sustituye.
- ▶ Los citados beneficios no serán de aplicación a las contrataciones que afecten al cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive del empresario o de quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de sociedades.





E. 5. Contrato de interinidad para sustituir a trabajadores en formación por trabajadores beneficiarios de prestaciones por desempleo.



CARACTERÍSTICAS

Rigen las normas generales expuestas en “Contrato de Interinidad” con las siguientes particularidades:

- ▶ Podrán acogerse a este programa las empresas que tengan hasta 100 trabajadores y sustituyan a éstos con trabajadores desempleados beneficiarios de prestaciones por desempleo, durante el tiempo en que aquellos participen en acciones de formación, siempre que tales acciones estén financiadas por cualquiera de las Administraciones Públicas.



INCENTIVOS

El trabajador desempleado contratado percibirá la prestación contributiva o el subsidio por desempleo que tenga derecho por el 50% de la cuantía durante la vigencia del contrato, con el límite máximo del doble del período pendiente de percibir de la prestación o del subsidio.

El empresario, durante el período de percepción de la prestación o subsidio que se compatibiliza, deberá abonar al trabajador la diferencia entre la cuantía de la prestación o subsidio por desempleo y el salario que le corresponda, siendo asimismo responsable de la totalidad de las cotizaciones a la Seguridad Social por todas las contingencias y por el total del salario indicado, incluyendo el importe de la prestación o del subsidio.

Las empresas deberán presentar en la Oficina de Empleo un certificado expedido por la Administración Pública o entidad encargada de gestionar la formación, mediante la cual se acredite la participación de sus trabajadores en las acciones formativas programadas, así como el tiempo de duración de las mismas.



E. 6. Contrato de interinidad para sustituir a trabajadores durante los períodos de descanso por maternidad, riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora y adopción o acogimiento preadoptivo o permanente, con bonificación de las cuotas a la Seguridad Social.



INCENTIVOS

Rigen las normas generales expuestas en "Contrato de interinidad" con las siguientes particularidades:

- ▶ Los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores que tengan suspendido su contrato de trabajo durante los períodos de descanso por maternidad, riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora, adopción o acogimiento preadoptivo o permanente, tendrán 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. Dichos beneficios se extenderán también a los socios trabajadores, socios de trabajo de las sociedades cooperativas y trabajadores autónomos.
- ▶ Si el trabajador no agota el período de descanso a que tuviera derecho, los beneficios se extinguirán en el momento de su reincorporación a la empresa.



EXCLUSIONES

Los citados beneficios no serán de aplicación en los siguientes casos:

- ▶ Contrataciones que se celebren con el cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive del empresario, o de aquellos que sean miembros de los órganos de administración de las sociedades.
- ▶ Contratos celebrados por las Administraciones Públicas y sus organismos autónomos.

Legislación Laboral

E. 7. Inserción.

CONCEPTO

Contratos realizados a trabajadores desempleados inscritos en la Oficina de Empleo, para participar en programas públicos para la realización de obras y servicios de interés general y social, con el objetivo de adquirir experiencia laboral y mejorar la ocupabilidad del desempleado.

REQUISITOS

De los trabajadores:

- ▶ Estar desempleado e inscrito en el Servicio Público de Empleo.
- ▶ Los trabajadores contratados no podrán volver a ser contratados con esta modalidad hasta transcurridos 3 años desde la finalización del anterior contrato, siempre y cuando el contrato haya sido por un período superior a 9 meses en los últimos 3 años.

De la Empresa:

- ▶ Ser una Administración Pública o Entidad sin ánimo de lucro.



FORMALIZACIÓN, DURACIÓN Y JORNADA

Formalizarse siempre por escrito y especificar con claridad el carácter de la legislación laboral e identificar la obra o servicio que constituye su objeto, la duración del contrato y el trabajo a desarrollar.

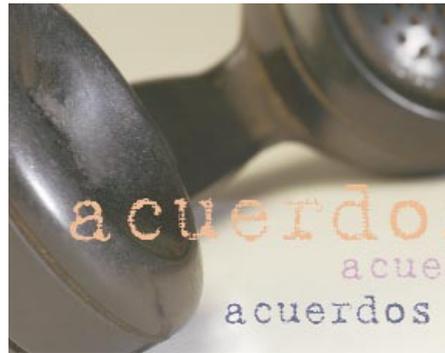
En 10 días debe comunicarse al Servicio Público de Empleo su concertación.

Podrá concertarse a tiempo completo o tiempo parcial.

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

OTRAS CARACTERÍSTICAS

La retribución de los trabajadores que se incorporen a estos programas será el que se acuerde entre las partes, sin que pueda ser inferior a la establecida, en su caso, para estos contratos de inserción en el convenio aplicable.



E. 8. Contrato de trabajo bonificado para penados en instituciones penitenciarias.

REQUISITOS

- ▶ **De los trabajadores :**
 - ▶ Estar en un Centro Penitenciario como penado.
- ▶ **De la empresa :**
 - ▶ Instituciones Penitenciarias dependientes del Organismo Autónomo Trabajo y Prestaciones Penitenciarias u órgano autonómico equivalente.

FORMALIZACIÓN, DURACIÓN Y JORNADA

El contrato se realizará por obra o servicio determinado, a tiempo completo o parcial.
Se realizará en el modelo oficial y se comunicará al Servicio Público de Empleo en el plazo de los 10 días siguientes a su concertación.

Legislación Laboral



INCENTIVOS

Bonificación de 65% de las cotizaciones por los conceptos de recaudación conjunta de desempleo, formación profesional y Fondo de Garantía Salarial.

Cuotas empresariales por contingencias comunes que se determinen para dichos trabajadores les serán de aplicación las bonificaciones generales que se otorguen a la legislación laboral de trabajadores con especiales dificultades de inserción laboral, sin que les sean de aplicación las exclusiones que pudieran establecerse para las relaciones laborales de carácter especial.

Cuando resulten de aplicación las bonificaciones que pudieran estar establecidas o se establezcan para las relaciones laborales de carácter especial, se optará por las que resulten más beneficiosas.



OTRAS CARACTERÍSTICAS

Las características generales de este contrato corresponden a las de la modalidad "Contrato de obra o servicio determinado".

A la finalización del contrato, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar 8 días de salario por cada año de servicio.



Tipos de contratos:



CONTRATOS DE RELEVO

CONCEPTO

Consiste en la prestación de servicios por un trabajador (relevista) durante parte de la jornada que deja vacante un trabajador que se jubila anticipadamente.

FORMALIZACIÓN, DURACIÓN Y JORNADA.

Se formalizará por escrito y debe ser registrado en la Oficina de Empleo a los 10 días de su concertación.

Debe incluir el carácter y la duración de la legislación laboral, el número y distribución de horas al día, a la semana, al mes o al año, durante las que el trabajador vaya a prestar servicio, el nombre, la edad y circunstancias personales del trabajador sustituido.

La duración del contrato será indefinida o igual a la del tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación ordinaria.

La jornada podrá ser a tiempo completo o parcial, siendo, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido.

INCENTIVOS.

Los contratos indefinidos iniciales a tiempo completo o parcial que se celebren durante el año 2004 darán derecho a las bonificaciones de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes.

Los incentivos a la transformación en indefinidos a tiempo completo o a tiempo parcial, podrán acogerse a los incentivos establecidos en los apartados de "Fomento de la legislación laboral indefinida" y "Transformación de contratos temporales en indefinidos".

EXTINCIÓN

El contrato se extinguirá al cumplir el trabajador sustituido la edad para jubilarse.

Si durante la vigencia del contrato de relevo se produjera el cese del trabajador, el empresario deberá sustituirlo, en el plazo de 15 días, por otro trabajador desempleado.

Si el trabajador que comparte su trabajo con el titular del contrato de relevo fuera despedido improcedentemente antes de cumplir la edad de jubilación y no se procediera a su readmisión, la empresa deberá sustituirlo por otro trabajador desempleado o ampliar la duración de la jornada del trabajador contratado de relevo.

En caso de incumplimiento de las obligaciones prevista en los apartados anteriores, el empresario deberá abonar a la Entidad Gestora correspondiente el importe de la prestación de jubilación parcial devengado desde el momento del cese o del despido improcedente.

En caso de extinción del contrato se indemnizará con 8 días por año trabajado.

OTRAS CARACTERÍSTICAS

La base de cotización a la Seguridad Social y demás aportaciones que se recauden conjuntamente con aquella estará constituida por las retribuciones efectivamente percibidas en función de las horas o días trabajados.

Esta modalidad de contrato, en caso de duración indefinida, puede acogerse a la reducción de la indemnización por despido de 33 días de salario por año de servicio y hasta un máximo de 24 mensualidades, siempre que el empleador reúna los requisitos y no se encuentre en alguna de las causas de exclusión de la citada disposición y que el trabajador pertenezca a alguno de los colectivos siguientes:

- Jóvenes desde 16 hasta 30 años de edad, ambos inclusive.
- Mujeres desempleadas cuando se contratan para prestar servicios en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino.
- Mayores de 45 años de edad.
- Parados que lleven al menos 6 meses inscritos como demandantes de empleo.
- Minusválidos.

Tipos de contratos:

G **CONTRATOS PARA TRABAJADORES MINUSVÁLIDOS**

G. 1. Indefinido.

▶ CONCEPTO

Contrato para el fomento de la legislación laboral de trabajadores con certificado de minusvalía.

▶ FORMALIZACIÓN, DURACIÓN Y JORNADA

El contrato se realiza por escrito en modelo oficial, acompañando el certificado de minusvalía y la solicitud de alta en la Seguridad Social.

Debe ser comunicado a la Oficina de Empleo a los 10 días siguientes a su concertación.

Se puede concertar como indefinido o temporal, a jornada completa o parcial.

▶ REQUISITOS

▶ De los trabajadores:

- ▶ Ser minusválido y estar reconocido por el organismo competente.
- ▶ Debe estar inscrito en el Servicio Público de Empleo.
- ▶ El trabajador no debe haber estado vinculado a la empresa o grupo de empresas en los 24 meses anteriores a la legislación

laboral mediante un contrato por tiempo indefinido.

- ▶ Quedan excluidos los trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de 3 meses previos a la formalización del contrato.



Legislación Laboral



De la empresa:

- ▶ Podrán solicitar estos beneficios aquellas empresas o cooperativas de trabajo asociado que contraten trabajadores minusválidos.
- ▶ En empresas de nueva creación el número de minusválidos no podrá superar el 51% del total de la plantilla, excepto en el caso de que el trabajador minusválido sea el único componente de la misma.



INCENTIVOS

Subvención de *3906.58 euros* por cada contrato celebrado a tiempo completo, o lo proporcional si el contrato es a tiempo parcial.

También se bonificarán las cuotas a la Seguridad Social en un *70%*, en el caso de trabajadores menores de 45 años, o en un *90%* si el trabajador es mayor de 45 años.

En el caso de adaptación de puestos de trabajo o dotación de medios de protección personal, se subvencionará hasta *901.52 euros*.

Deducción de la cuota integral del Impuesto de Sociedades en la cantidad de *4808.10 euros*, por cada persona/año de incremento del promedio de la plantilla de trabajadores minusválidos, contratos por tiempo indefinido, respecto a la plantilla media de trabajadores minusválidos del ejercicio inmediatamente anterior con dicho tipo de contrato.



OBLIGACIONES DE LA EMPRESA

Deben mantener la estabilidad de estos trabajadores por un tiempo mínimo de 3 años y en caso de despido procedente, deberán sustituirlos por otros trabajadores minusválidos.

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



OTRAS CARACTERÍSTICAS

La indemnización por despido será de 33 días de salario por cada año de servicio.

→ G. 2. Temporal.

CONCEPTO

Contrato para el fomento de la legislación laboral de trabajadores con certificado de minusvalía.

FORMALIZACIÓN, DURACIÓN Y JORNADA

Los empresarios deberán contratar a los trabajadores a través del Servicio Público de Empleo.

El contrato se realiza por escrito en modelo oficial, acompañando el certificado de minusvalía y la solicitud de alta en la Seguridad Social. Debe ser comunicado a la Oficina de Empleo a los 10 días siguientes a su concertación.

Se puede concertar con una duración entre 12 meses y 3 años, con prórrogas no inferiores a 12 meses, a jornada completa o parcial.



REQUISITOS

Del trabajador:

- ▶ Ser minusválido y estar reconocido por el organismo competente.
- ▶ Estar inscrito en el Servicio Público de Empleo.
- ▶ No haber estado contratado en la misma empresa con posterioridad al 01/01/2003.
- ▶ No ser pariente por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive, del empresario o de quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad y las que se produzcan con estos últimos.

Legislación Laboral



De la empresa:

- ▶ No podrán contratar temporalmente las empresas que hayan amortizado puestos de trabajo desde 01/01/2002 por:
 - Despido improcedente.
 - Expediente de regulación de empleo.
 - Causa objetiva del apdo. c) del artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores.



INCENTIVOS

Sólo cuando el contrato se realiza a jornada completa :

- ▶ Reducción del 75% de la cuota empresarial a la Seguridad Social, por contingencias comunes, durante la vigencia del contrato.
- ▶ Si la legislación laboral se realiza con mujeres minusválidas, las empresas tendrán derecho a una bonificación del 90% en la cotización empresarial por contingencias comunes si la mujer contratada tiene una edad igual o superior a 45 años y del 80% en caso de que sea menor de dicha edad.
- ▶ Si es el primer trabajador de plantilla desde el 01/01/03, la reducción de la cuota a la Seguridad Social por contingencias comunes será del 100%.

En el caso de que la empresa amortizara puestos de trabajo por despido improcedente, expediente de regulación de empleo o por la causa objetiva del apdo. c) del artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores, perderá automáticamente el derecho a la reducción de cuotas a partir del momento en que se haya producido la amortización.



OTRAS CARACTERÍSTICAS

A la terminación del contrato, el trabajador tendrá derecho a una indemnización de 12 días de salario por año de servicio.

→ G. 3. Formación.

▶ CONCEPTO

Su finalidad es adquisición de formación teórica y práctica, para dotar al trabajador con minusvalía de un determinado nivel de cualificación.

▶ FORMALIZACIÓN, DURACIÓN Y JORNADA.

Debe formalizarse por escrito, haciendo constar el oficio o nivel ocupacional objeto del aprendizaje, el tiempo dedicado a la formación y su distribución horaria, la duración del contrato y el nombre y cualificación profesional de la persona designada como tutor.



Se deberá comunicar al Servicio Público de Empleo en el plazo de 10 días desde su concertación.

Se puede concertar con una duración entre 6 meses y 2 años, con prórrogas no inferiores a 6 meses. Terminado este tiempo el trabajador no podrá ser contratado de nuevo bajo esta modalidad.

El período de prueba será de una duración máxima de 2 meses. El tiempo dedicado a la formación teórica no deberá ser inferior al 15% de la jornada máxima prevista en el Convenio Colectivo. La jornada será a tiempo completo, incluyendo el tiempo dedicado a la formación.

▶ REQUISITOS

▶ De los trabajadores:

- ▶ Ser minusválido y estar reconocido por el Organismo competente.
- ▶ No hay límites de edad.
- ▶ No tener la titulación necesaria para formalizar un contrato en prácticas.

INCENTIVOS

La cotización a la Seguridad Social será del 50% de las cuotas empresariales para los contratos de formación a minusválidos.

OTRAS CARACTERÍSTICAS

Los trabajadores minusválidos contratados para la formación no se computarán para determinar el número máximo de estos contratos que las empresas puedan realizar en función de su plantilla.

La retribución del trabajador será fijada en Convenio Colectivo sin que, en su defecto, pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo trabajado.

A la finalización del contrato, el empresario deberá entregar al trabajador un certificado de la formación teórica y práctica adquirida.

G. 4. En prácticas.

CONCEPTO

Su finalidad es facilitar el acceso de la persona minusválida al mercado laboral.

FORMALIZACIÓN, DURACIÓN Y JORNADA

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

Se deberá comunicar al Servicio Público de Empleo en el plazo de 10 días desde su concertación.

No podrá ser inferior a 6 meses ni exceder de 2 años.

El período de prueba no podrá ser superior a un mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión del título de grado medio, ni de dos meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado superior.



REQUISITOS



De los trabajadores:

- ▶ Ser minusválido y estar reconocido por el Organismo competente.
- ▶ La titulación requerida es Diplomado Universitario, Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico, Licenciado Universitario, Ingeniero, Arquitecto, y Técnico Superior de la Formación Profesional específica.
- ▶ Que no hayan transcurrido más de 6 años desde la terminación de los estudios.



INCENTIVOS

La cotización a la Seguridad Social será del 50% de las cuotas empresariales para los contratos de prácticas a minusválidos, siempre y cuando sea a tiempo completo.



OTRAS CARACTERÍSTICAS

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

En ningún caso el salario será inferior al salario mínimo interprofesional. En el caso de trabajadores contratados a tiempo parcial, el salario se reducirá en función de la jornada pactada.

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

Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a 2 años en virtud de la misma titulación.

Si al término del contrato, el trabajador continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de las prácticas a efecto de antigüedad en la empresa.

Legislación Laboral



G. 5. De interinidad para sustituir bajas por incapacidad temporal de discapacitados.



CARACTERÍSTICAS

Rigen las normas generales expuestas en "Contratos de interinidad" con las siguientes peculiaridades:

- ▶ Los trabajadores contratados deben ser personas minusválidas que sustituyan a trabajadores minusválidos que tengan suspendido su contrato de trabajo por incapacidad temporal durante el período que persista dicha situación.



INCENTIVOS

Se tendrá derecho a una bonificación del 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social incluidas las de accidente de trabajo y en enfermedades profesionales y en las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta.



Tipos de contratos:**CONTRATOS PARA LA INVESTIGACIÓN****H. 1. Contratos para la incorporación de investigadores al sistema español de ciencia y tecnología.****REQUISITOS****De los trabajadores:**

- ▶ Estar en posesión del título de Doctor, sin que sea de aplicación el límite de 4 años, desde la obtención del título.

**De la empresa:**

- ▶ Podrán celebrar estos contratos los organismos públicos de investigación, las instituciones sin ánimo de lucro que realicen actividades de investigación y desarrollo tecnológico y las Universidades públicas que sean beneficiarias de ayudas o subvenciones públicas para la legislación laboral temporal de personal investigador, científico o técnico, para el desarrollo de nuevos programas o proyectos singulares de investigación que no puedan llevar a cabo con personal propio, todo ello de acuerdo con lo que establezcan sus respectivos estatutos.

**FORMALIZACIÓN, DURACIÓN Y JORNADA.**

Estos contratos se registrarán por la normativa específica de contratos en prácticas.

El trabajo a desarrollar consistirá en la realización de actividades, programas o proyectos de investigación que permitan ampliar, perfeccionar o complementar la experiencia científica de los interesados.

La actividad desarrollada por los investigadores será evaluada, al menos cada dos años, pudiendo ser resuelto el contrato en el supuesto de no superarse favorablemente dicha evaluación.

La duración de contrato no podrá ser inferior a un año, ni exceder de 5 años. Cuando el contrato se hubiese concertado por una duración inferior a 5 años, podrá prorrogarse sucesivamente sin

que, en ningún caso, las prórrogas puedan tener una duración inferior al año.

Ningún investigador podrá ser contratado, en el mismo o distinto organismo y con arreglo a esta modalidad, por un tiempo superior a 5 años.

La retribución de estos investigadores no podrá ser inferior a la que corresponda al personal investigador que realicen idénticas o análogas actividades.

H. 2. Contratos para la realización de un proyecto específico de investigación.

REQUISITOS

De los trabajadores:

- ▶ Ser personal investigador o personal científico o técnico.

De la empresa:

- ▶ Ser organismo público de investigación, institución sin ánimo de lucro, que realicen actividades de investigación y desarrollo tecnológico y Universidades públicas que sean beneficiarias de ayudas o subvenciones públicas para la legislación laboral temporal de personal investigador, científico o técnico, para el desarrollo de nuevos programas o proyectos singulares de investigación que no puedan llevar a cabo con personal propio.

FORMALIZACIÓN, DURACIÓN Y JORNADA

Estos contratos se regirán por lo establecido en la normativa específica para los contratos de obra o servicio determinado.

La actividad desarrollada por los investigadores o por el personal científico o técnico será evaluada anualmente, pudiendo ser resuelto el contrato en el supuesto de no superarse favorablemente dicha evaluación.

Tipos de contratos:



CONTRATO DE SUSTITUCIÓN POR ANTICIPACIÓN DE LA EDAD DE JUBILACIÓN

CONCEPTO

Legislación laboral de trabajadores desempleados en sustitución de trabajadores que anticipen su edad ordinaria de jubilación de 65 a 64 años.

FORMALIZACIÓN, DURACIÓN Y JORNADA

Es un contrato por escrito, y debe figurar el nombre de la persona a la que se sustituye.

Hay que entregar al trabajador que se jubila una copia del contrato para que lo presente en la Entidad Gestora que le corresponda, para el reconocimiento del derecho de pensión de jubilación.

En un plazo máximo de 10 días desde su concertación, debe entregarse una copia del contrato a los representantes legales del trabajador y a la Oficina de Empleo.

La duración del contrato será mínimo de un año.

Al trabajador que se jubila le debe faltar un año como máximo para alcanzar la edad ordinaria de jubilación.

El contrato de sustitución podrá concertarse al amparo de cualquiera de las modalidades de legislación laboral, excepto la legislación laboral a tiempo parcial y la modalidad eventual por circunstancias de la producción.

OTRAS CARACTERÍSTICAS

Si durante la vigencia de la legislación laboral de un trabajador en sustitución se produjera el cese del trabajador, el empresario deberá sustituirlo, en el plazo máximo de 15 días, por otro trabajador desempleado y por el tiempo que reste para alcanzar la duración mínima del contrato, salvo en el supuesto de fuerza mayor.

En caso de incumplimiento, la empresa deberá abonar a la entidad gestora el importe de la prestación de jubilación devengada hasta el cese del trabajador contratado.



INCENTIVOS

Los contratos de sustitución por anticipación de la edad de jubilación, a tiempo completo o parcial, que se transformen en indefinidos, darán lugar a una bonificación del 25% en la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes durante el período de los 24 meses siguientes al inicio de la vigencia del nuevo contrato.

Tipos de contratos:

OTROS CONTRATOS DE TRABAJO

J. 1. Contrato de trabajo a domicilio.

CONCEPTO

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

FORMALIZACIÓN, DURACIÓN Y JORNADA

Se hace por escrito, haciendo constar el lugar en que se realice la prestación laboral.

Se comunica en un plazo máximo de 10 días su concertación a la Oficina de Empleo.

Se entregará en el plazo de 10 días una copia básica del contrato a los representantes de los trabajadores.

Puede ser de duración indefinida o determinada.

J. 2. Contrato de trabajo en grupo.

CONCEPTO

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

El jefe de grupo ostenta la representación de los trabajadores que lo integran respondiendo de las obligaciones inherentes a dicha representación.

FORMALIZACIÓN, DURACIÓN Y JORNADA

La forma del contrato puede ser verbal o escrita.

Se debe comunicar a la Oficina de Empleo en el plazo de 10 días hábiles siguientes a la concertación del contrato.

El contrato puede ser por tiempo indefinido o de duración determinada.

Tipos de contratos:



CONTRATOS DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL.



CONCEPTO

El trabajador presta sus servicios un número determinado de horas al día, a la semana o al año, inferior al considerado como habitual en la actividad de que se trate.

FORMALIZACIÓN, DURACIÓN Y EMPLEO

Pueden ser de duración indefinida o temporal:

- ▶ **Contrato temporal de tiempo parcial:**
Se encuadra en cualquiera de las modalidades anteriormente vistas de contratos temporales, excepto el de formación y de sustitución por jubilación anticipada.
- ▶ **Contrato indefinido a tiempo parcial:**
Para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de la actividad de la empresa.

Debe formalizarse por escrito, en el modelo oficial y registrarse en la Oficina de Empleo a los 10 días de su concertación.

Los datos a reflejar en el contrato son: número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana o al mes o al año y su distribución horaria.

La jornada podrá ser continua o partida.

OTRAS CARACTERÍSTICAS HORAS EXTRAORDINARIAS/COMPLEMENTARIAS

Los trabajadores contratados a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, pero sí horas complementarias en el caso de los contratos a tiempo parcial indefinidos.

Son horas complementarias aquellas cuya posibilidad de realización haya sido acordada, como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato, en función de lo establecido por la ley o por convenio colectivo.

El número de horas complementarias no podrá exceder del 15% de las horas ordinarias de trabajo, ampliables hasta el 60% por convenio.

El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia del trabajador, mediante un preaviso de 15 días, una vez cumplido un año desde su celebración.

Las horas complementarias se retribuyen como ordinarias y se tienen en cuenta a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y de protección social.

DERECHOS DEL TRABAJADOR

Los trabajadores a tiempo parcial tienen los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo, en proporción al tiempo trabajado.

El empresario debe facilitar la conversión de un contrato a tiempo parcial en tiempo completo y viceversa, informando a los trabajadores de los puestos vacantes en plantilla.



INDEMNIZACIONES

En el caso de extinción de un contrato temporal a tiempo parcial la indemnización es de 8 días por año trabajado.

INCENTIVOS

Incentivos a la transformación en indefinidos a tiempo completo o parcial, podrán acogerse a una bonificación del 25% en la cuota empresarial de la Seguridad Social por contingencias comunes durante los 24 meses siguientes.

La conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa será siempre de carácter voluntario para el trabajador y no se podrá imponer de forma unilateral o como consecuencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo.

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

Legislación Laboral

Estatuto de los trabajadores

Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

La presente ley será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario.

A continuación exponemos algunas de las áreas más importantes que están recogidas en él:

1. DERECHOS Y DEBERES LABORALES

Los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral se regulan:

- a) Por las disposiciones legales y reglamentarias del Estado.
- b) Por los convenios colectivos.
- c) Por la voluntad de las partes, manifestada en el contrato de trabajo.
- d) Por los usos y costumbres locales y profesionales.

Derechos básicos:

- ▶ Al trabajo y a la libre elección de una profesión u oficio.
- ▶ A la libre sindicación.
- ▶ A negociar colectivamente las condiciones de trabajo.
- ▶ A la adopción de medidas en caso de conflicto colectivo.
- ▶ A la huelga.
- ▶ De reunión.
- ▶ A la participación en la empresa a través de los comités de empresa y delegados de personal.

Derechos del trabajador:

- ▶ La ocupación efectiva durante la jornada de trabajo.
- ▶ La promoción y formación profesional dentro de la empresa.
- ▶ La no discriminación en el empleo.
- ▶ El derecho a la integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo.
- ▶ Respeto a la intimidad y a la dignidad personal.
- ▶ Percibir puntualmente la remuneración legal y pactada.
- ▶ El ejercicio de las acciones individuales que se derivan del contrato de trabajo.
- ▶ Los acuerdos especificados en cada contrato individual.

Obligaciones o deberes del trabajador:

- ▶ Cumplir con las obligaciones que conlleva su puesto de trabajo concreto.
- ▶ Observar las normas de seguridad e higiene en el trabajo.
- ▶ Cumplir las órdenes de las personas empleadoras.
- ▶ No competir con la actividad de la empresa.
- ▶ Contribuir a la mejora de la productividad de la empresa.
- ▶ Otros deberes derivados de su contrato de trabajo respectivo.

Obligaciones del empresario con:

▶ El trabajador:

Si la relación laboral dura más de 4 semanas el empresario debe informar al trabajador sobre las condiciones de su contrato y prestación laboral, si estos datos no figuran por escrito en el contrato.

▶ Los representantes legales de los trabajadores:

El empresario debe entregar a los representantes legales de los trabajadores una copia básica de los contratos formalizados por escrito, las prórrogas de dichos contratos y las denuncias, en un plazo de 10 días desde su firma.



Legislación Laboral

▶ El Servicio Público de Empleo:

A los 10 días de la concertación del contrato, el empresario debe registrarlo en la Oficina de Empleo, en el caso de ser escrito o comunicar la legislación laboral efectuada si el contrato es verbal.

2. SALARIOS

- ▶ Se considerará **salario** la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena.
- ▶ El salario puede ser en dinero o en especie, aunque éste último tipo no puede superar el 30% del total de la retribución.
- ▶ No se consideran como salario las cantidades percibidas por los siguientes conceptos:
 - Indemnizaciones o anticipos por gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral.
 - Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.
 - Indemnizaciones correspondientes a traslados.
 - Indemnizaciones correspondientes a suspensiones o despidos.
- ▶ La estructura del salario comprende:
 - **Salario base**, como retribución fijada por unidad de tiempo o de obra.
 - **Complementos salariales** fijados en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa.
- ▶ **SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL**. El Gobierno fijará, previa consulta con las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, anualmente, el **salario mínimo interprofesional**, teniendo en cuenta:
 - a) El índice de precios al consumo.
 - b) La productividad media nacional alcanzada.
 - c) El incremento de la participación del trabajo en la renta nacional.
 - d) La coyuntura económica general.

El salario mínimo interprofesional para el año 2004 está fijado en **460,50 euros/mes, o 15,35 euros/día** (publicado en el BOE del 26 de Diciembre de 2003).

- ▶ El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor el mismo salario, tanto por salario base como por los complementos salariales, sin discriminación alguna por razón de sexo.
- ▶ **GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.** El trabajador tiene derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, una de ellas con ocasión de las fiestas de Navidad y la otra en el mes que se fije por convenio colectivo o por acuerdo entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores. Igualmente se fijará por convenio colectivo la cuantía de tales gratificaciones.

No obstante, podrá acordarse en convenio colectivo que las gratificaciones extraordinarias se prorrateen en las doce mensualidades.

- ▶ **FONDO DE GARANTÍA SALARIAL.** Organismo autónomo dependiente del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, con personalidad jurídica, que abonará a los trabajadores el importe de los salarios pendientes de pago a causa de insolvencia, suspensión de pagos, quiebra o concurso de acreedores de los empresarios.

3. TIPOS DE TIEMPOS DE TRABAJO

JORNADA:

- ▶ Será la pactada en los convenios colectivos o contratos de trabajo, no pudiendo ser mayor de 40 horas semanales.
- ▶ Tipos:
 - Completa:** 40 horas/semana
 - Parcial:** menos de 40 horas/semana
 - Continua:** de mañana, tarde o noche
 - Partida:** distribución de la jornada dividida en el día (por ejemplo de mañana y tarde)
- ▶ Se puede distribuir de forma irregular a lo largo del año, respetando siempre periodos mínimos de descanso diario y semanal.

Legislación Laboral

- ▶ Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.
- ▶ El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a nueve diarias, salvo que por convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establezca otra distribución del tiempo de trabajo diario, respetando en todo caso el descanso entre jornadas.

HORAS EXTRAORDINARIAS:

- ▶ Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo.
- ▶ Mediante convenio colectivo o contrato individual, se optará entre abonar las horas extraordinarias en la cuantía que se fije, que en ningún caso podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria, o compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuido.
- ▶ El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año.
- ▶ La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, salvo que su realización se haya pactado en convenio colectivo o contrato individual de trabajo.

TRABAJOS NOCTURNOS:

- ▶ Se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana. El empresario que recurra regularmente a la realización de trabajo nocturno deberá informar de ello a la autoridad laboral.
- ▶ La jornada de trabajo de los trabajadores nocturnos no podrá exceder de ocho horas diarias de promedio, en un período de referencia de quince días. Dichos trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias.
- ▶ El trabajo nocturno tendrá una retribución específica que se determinará en la negociación colectiva.

DESCANSO SEMANAL, FIESTAS Y VACACIONES:

- ▶ Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por períodos de hasta catorce días, de día y medio interrumpido.

- ▶ Las fiestas laborales, que tendrán carácter retribuido y no recuperable, no podrán exceder de catorce al año, de las cuáles dos serán locales. En cualquier caso se respetarán como fiestas de ámbito nacional las de la Natividad del Señor, Año Nuevo, 1 de mayo, como fiesta del trabajo, y 12 de octubre, como fiesta nacional de España.
- ▶ Las vacaciones anuales retribuidas no pueden ser inferiores a 30 días naturales al año y no son sustituibles por compensación económica.

PERMISOS RETRIBUIDOS:

- ▶ Derecho a solicitar de forma justificada y previo aviso, los siguientes permisos:
 - 15 días naturales por matrimonio.
 - Dos días por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
 - Un día por traslado de domicilio.
 - Por el tiempo indispensable para votaciones y otros deberes inexcusables de carácter público y personal.
 - Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.
 - Por lactancia de un hijo menor de nueve meses se tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones y ser utilizado por el padre o por la madre.
 - Reducción de la jornada de trabajo por el cuidado de menores de 6 años o disminuidos físicos o psíquicos.

4. REPRESENTACIÓN COLECTIVA Y DE REUNIÓN DE TRABAJADORES

Los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa a través de los órganos de representación desarrollados a continuación:

1. Delegados de personal.

- ▶ En empresas que tengan menos de 50 y más de 10 trabajadores.
- ▶ Los trabajadores elegirán, mediante sufragio libre, personal, secreto y directo a los delegados de personal.

Legislación Laboral

- ▶ Los delegados de personal representarán ante el empresario a los trabajadores y tendrán las mismas competencias establecidas para los comités de empresa.

2. Comités de empresa.

- ▶ Órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en la empresa para la defensa de sus intereses, constituyéndose en cada centro de trabajo cuyo censo sea de 50 o más trabajadores.
- ▶ Se elegirá un presidente y un secretario del comité, y elaborarán su propio reglamento de procedimiento, que no podrá contravenir lo dispuesto en la ley.
- ▶ Los comités deberán reunirse cada dos meses o siempre que lo solicite un tercio de sus miembros o un tercio de los trabajadores representados.
- ▶ Los trabajadores de una misma empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea:
 - La asamblea podrá ser convocada por los delegados de personal, el comité de empresa o centro de trabajo, o por un número de trabajadores no inferior al 33 por 100 de la plantilla.
 - La asamblea será presidida por el comité de empresa o por los delegados de personal, que serán responsables del normal desarrollo de la misma.
 - El empresario deberá facilitar el centro de trabajo para la celebración de la asamblea.

5. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

- ▶ Los convenios colectivos son los resultados de la negociación desarrollada por los representantes de los trabajadores y de los empresarios.
- ▶ Mediante los convenios colectivos, y en su ámbito correspondiente, los trabajadores y empresarios regulan las condiciones de trabajo y de productividad.

- ▶ Sin perjuicio de la libertad de legislación laboral a que se refiere el párrafo anterior, los convenios colectivos habrán de expresar como contenido mínimo lo siguiente:
 - Determinación de las partes que los concertan.
 - Ámbito personal, funcional, territorial y temporal.
 - Condiciones y procedimientos sobre aspectos salariales.
 - Forma y condiciones de denuncia del convenio, así como plazo de preaviso para dicha denuncia.
 - Designación de una comisión paritaria.
- ▶ Los convenios colectivos han de efectuarse por escrito, bajo sanción de nulidad.
- ▶ Los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral competente, a efectos de registro, dentro del plazo de quince días a partir del momento en que las partes negociadoras lo firmen.

6. LA SEGURIDAD SOCIAL

- ▶ Este sistema garantiza la cobertura médica y hospitalaria, así como contingencias por desempleo, bajas, jubilaciones...a las personas que trabajan.



Legislación Laboral

- ▶ Los empresarios están obligados a solicitar la afiliación al Sistema de la Seguridad Social de los trabajadores que ingresen a su servicio, así como a comunicar las altas y bajas.
- ▶ La afiliación del trabajador se realizará por el empresario con anterioridad a la prestación de servicios.
- ▶ Cualquier trabajador debe estar acogido a alguno de los regímenes que contempla el sistema:
 - Régimen General, en el caso de trabajadores asalariados por cuenta ajena.
 - Régimen de Autónomos, en el caso de trabajadores por cuenta propia.
 - Regímenes especiales:
 - Agrario.
 - Trabajadores del mar.
 - Empleados del hogar.
 - Minería del carbón.
- ▶ Están incluidos en el régimen general de la Seguridad Social entre otros:
 - Los trabajadores que prestan voluntariamente sus servicios retribuidos por cuenta ajena a una empresa (persona física o jurídica).
 - Los socios trabajadores de una sociedad mercantil o laboral, de responsabilidad limitada o anónima, que no forman parte de su órgano de administración social o que sí forman parte de él, pero no desempeñan funciones de dirección o gerencia.
 - Los consejeros y administradores de una sociedad mercantil capitalista cuando el desempeño de su cargo conlleva la realización de función de dirección y gerencia de la sociedad, si son retribuidos por ello o por su condición de trabajadores por cuenta de la misma.
 - Los socios trabajadores de una sociedad laboral, que realicen de forma retribuida, funciones de dirección y gerencia de la sociedad.
 - Los miembros de las comunidades de bienes y los socios de las sociedades civiles irregulares, que prestan sus servicios para las mismas.