

Modalitats de contractació

Antonio Benavides Vico

PID_00211351

Índex

Introducció	5
Objectius	7
1. Forma del contracte	9
2. Deure d'informació	11
2.1. Mitjans d'informació	12
2.2. Terminis d'informació	12
3. La classificació del contracte de treball	14
4. Període de prova	15
4.1. Durada del període de prova	15
4.2. Règim del període de prova	17
4.2.1. Drets i obligacions	17
4.2.2. Rescissió de la relació laboral	17
4.2.3. Efectes de Seguretat Social	18
5. Dret d'informació dels representants legals dels treballadors en matèria de contractació	20
6. Comunicació de les contractacions als serveis públics d'ocupació	21
6.1. Comunicació per mitjans telemàtics	22
7. El contracte indefinit ordinari	24
7.1. Contracte indefinit de fixos discontinus	25
7.2. Contracte indefinit de suport als emprenedors	26
8. Contractes de durada determinada	29
8.1. Contracte d'obra o servei determinat	29
8.2. Contracte eventual per circumstàncies de la producció	33
8.3. Contracte d'interinitat	37
9. Els contractes formatius	44
9.1. Per a la formació i l'aprenentatge	44
9.2. Contracte en pràctiques	47
10. Contracte a temps parcial	51

11. Contractes de treball de suport a l'emprenedor i d'estímul del creixement i de la creació d'ocupació de la Llei 11/2013, de 26 de juliol.....	58
11.1. Incentius a la contractació a temps parcial amb vinculació formativa	58
11.2. Contractació indefinida d'un jove per microempreses i empresaris autònoms	59
11.3. Contractació en projectes nous d'emprenedoria jove	61
11.4. Primera ocupació jove	61
12. Incentius a la contractació de menors del Reial decret Llei 8/2014, de 4 de juliol.....	63
Resum.....	65
Activitats.....	67
Exercicis d'autoavaluació.....	73
Solucionari.....	77
Bibliografia.....	78

Introducció

En aquest mòdul s'aborden i s'analitzen els aspectes més importants de la contractació laboral. Com a primera qüestió sobre els elements bàsics per a la formalització del contracte de treball, hem de partir de les dues parts del contracte: d'una banda, la persona del treballador i, de l'altra, l'empresari.

En aquest mòdul s'analitzen els requisits de capacitat que ha d'acreditar el treballador per poder formalitzar vàlidament el contracte de treball, i també els requisits de capacitat de l'empresari, i s'analitza la forma del contracte de treball, amb especificació dels contractes que s'han de formalitzar obligatòriament per escrit, es concreten les obligacions d'informació al treballador; un esment destacat en què cal incidir per l'enorme importància que té és la possibilitat d'establir períodes de prova, i també conèixer els requisits de forma i temporals d'aquest pacte, i els seus efectes jurídics.

S'estudien, així mateix, els drets d'informació dels representants legals dels treballadors amb relació a la contractació laboral, i les comunicacions obligatòries a l'oficina d'ocupació de les contractacions efectuades.

Dins de les diferents modalitats, el contracte de treball indefinit s'ha configurat en el nostre ordenament jurídic laboral com la contractació bàsica i preferent que s'ha de formalitzar en el marc laboral; s'analitzen les característiques d'aquesta modalitat contractual, i es fa un esment específic al contracte fix discontinu amb la seva regulació específica per conèixer-ne les particularitats i els requisits.

La situació de la contractació laboral durant els últims anys és determinada per la utilització dels contractes d'una durada determinada, per això s'analitzen cadascun dels diferents supòsits legals d'aquests tipus de contracte, amb els requisits i característiques de cadascun d'ells, la qual cosa resulta especialment important atesa la nombrosa i habitual utilització d'aquests contractes.

Els contractes formatius en el nostre ordenament han tingut, tradicionalment, una regulació específica i diferenciada del que es qualifica com a contracte de treball ordinari, començant pel clàssic contracte d'aprenentatge. Es preveuen formalment dues categories en aquest moment dins d'aquest qualificatiu de contractes formatius: el contracte en pràctiques i el contracte per a la formació i l'aprenentatge.

Dins de les diferents modalitats contractuals laborals, el contracte a temps parcial té unes característiques importants que en determinen la possible utilització com un mecanisme per a ajustar les necessitats productives de les empreses a una forma de contractació específica sobre la base d'una jornada laboral

inferior a l'habitual i que permet cobrir unes necessitats que no arriben a la durada d'una jornada laboral a temps complet. S'analitzen, per això, els aspectes, requisits, durada i formalitats d'aquest contracte de treball, i s'especifica la utilització d'aquesta modalitat en les situacions de jubilació parcial amb els seus requisits especials.

Objectius

En l'estudi d'aquest mòdul els estudiants han d'aconseguir els objectius següents:

1. Veure una descripció accessible dels aspectes més rellevants dels conceptes bàsics dels contractes de treball.
2. Identificar els requisits de formalització de les dues parts del contracte.
3. Entendre la regulació possible d'elements del contracte.
4. Examinar els requisits de forma i capacitat.
5. Identificar les diferents modalitats existents.
6. Conèixer els aspectes bàsics de les modalitats més rellevants de contractes de treball.
7. Assenyalar els beneficis de les diferents modalitats de contractació.
8. Entendre el problema en la utilització d'alguns tipus de contractes.
9. Conèixer els efectes jurídics en l'extinció dels contractes temporals.
10. Verificar la comprensió i l'aprenentatge de la matèria mitjançant la resolució de les diferents activitats plantejades.

1. Forma del contracte

El contracte de treball, com tot contracte, necessita una forma, entenent per això la manera com es deixa constància de les declaracions o manifestacions de la voluntat de les parts, empresari i treballador.

El contracte de treball es pot subscriure per escrit o de paraula. En el contracte de treball regeix el principi de llibertat de forma. No obstant això, en la gestió i l'administració de personal actuals, encara que no resulti obligatori subscriure el contracte per escrit, el que és més usual i habitual és subscriure'l sempre de forma escrita, perquè en quedi constància, i afavorir els elements de prova de les seves condicions.

Encara que en un principi la normativa laboral (art. 8 ET) determina que el contracte pot ser verbal, a continuació estableix una sèrie de modalitats contractuals que necessàriament han de constar per escrit; així, hauran de constar necessàriament per escrit els contractes de treball quan així ho exigeixi una disposició legal, i en tot cas:

- Els de pràctiques i per a la formació.
- Els contractes a temps parcial.
- Els contractes fixos discontinus.
- Els contractes de relleu.
- Els contractes de treball a domicili.
- Els contractes per a la realització d'una obra o d'un servei determinats.
- Els fets a treballadors contractats a Espanya al servei d'empreses espanyoles a l'estranger.
- Els contractes per temps determinat la durada dels quals sigui superior a quatre setmanes.

També han de constar per escrit, encara que no apareguin inclosos en la relació de l'art. 8 de l'ET, els contractes d'interinitat, els acollits als diferents programes de foment a l'ocupació i els de la modalitat de foment a l'ocupació indefinida.

El fonament de l'exigència escrita per la llei és normalment la conveniència que consti fefaentment, no sols la declaració del contracte, sinó també el seu contingut.

En algunes modalitats, a més de ser necessari formalitzar el contracte per escrit, cal formalitzar-lo en el model oficial establert per a aquesta modalitat (entre d'altres, els de formació, pràctiques, temps parcial, els acollits al programa de foment d'ocupació).

Si no s'observa aquesta exigència de formalitzar el contracte de treball per escrit, el contracte es presumeix que s'ha subscrit per temps indefinit i a jornada completa, excepte prova en contrari que n'acrediti la naturalesa temporal o el caràcter a temps parcial dels serveis. És a dir, el contracte de treball és vàlid, però no es considera acollit a la modalitat a la qual es pretenia formalitzar, i es presumeix que és indefinit i a jornada completa.

Encara que no sigui obligatori formalitzar per escrit el contracte, qualsevol de les parts pot exigir que el contracte se subscrigui per escrit, fins i tot durant el transcurs de la relació laboral.

Resum

La forma del contracte de treball

- 1) El contracte es pot formalitzar per escrit o de paraula.
- 2) En les polítiques de gestió de personal actuals es tendeix al fet que, encara que no sigui obligatori, el contracte sempre consti per escrit.
- 3) Obligatòriament, hauran de constar per escrit els contractes:
 - De pràctiques i formació.
 - A temps parcial.
 - Fixos discontinus.
 - De relleu.
 - De treball a domicili.
 - D'obra o servei determinats.
 - Subscrits a Espanya per prestar serveis per a empreses espanyoles a l'estranger.
 - De durada determinada (eventuals) superior a quatre setmanes.
 - D'interinitat.
 - De foment a l'ocupació.
 - De foment a l'ocupació indefinida.

2. Deure d'informació

Sense perjudici de la necessitat de formalitzar el contracte de treball de forma escrita en les modalitats exigides, l'art. 8.5 de l'ET estableix que quan la relació laboral sigui de durada superior a quatre setmanes, l'empresari haurà d'informar per escrit el treballador, en els termes i terminis que s'estableixin reglamentàriament, sobre els elements essencials del contracte i les condicions d'execució principals de la prestació laboral, sempre que aquests elements i condicions no figurin en el contracte de treball formalitzat per escrit.

L'obligació d'aquest art. 8.5 ET ha estat desenvolupada per l'RD1659/1998, de 24 de juliol, pel qual es desenvolupa la matèria d'informació al treballador sobre els elements essencials del contracte de treball.

Cal assenyalar que l'obligació de l'empresari d'informar per escrit el treballador sobre els elements essencials del contracte de treball i les principals condicions d'execució de la prestació laboral s'entén complerta quan aquests elements i condicions figurin ja en el contracte de treball formalitzat per escrit que estigui en poder del treballador. Quan el contracte de treball formalitzat per escrit contingui només parcialment la informació relativa a aquests elements i condicions, l'empresari haurà de facilitar per escrit al treballador la informació restant.

La informació a què es refereix l'apartat anterior inclourà, almenys, els extrems següents:

- La identitat de les parts del contracte de treball.
- La data de començament de la relació laboral i, en cas que es tracti d'una relació laboral temporal, la durada previsible que tindrà.
- El domicili social de l'empresa o, si escau, el domicili de l'empresari i el centre de treball on el treballador presti els seus serveis habitualment. Quan el treballador presti els seus serveis de manera habitual en diferents centres de treball o en centres de treball mòbils o itinerants s'han de fer constar aquestes circumstàncies.
- La categoria o el grup professional del lloc de treball que exerceixi el treballador o una caracterització o una descripció resumida, en termes que permetin conèixer amb prou precisió el contingut específic del treball.
- La quantia del salari base inicial i dels complements salarials, i també la periodicitat de pagament.

- La durada i la distribució de la jornada ordinària de treball.
- La durada de les vacances i, si escau, les modalitats d'atribució i de determinació d'aquestes vacances.
- Els terminis de preavís que, si escau, estiguin obligats a respectar l'empresari i el treballador en el supòsit d'extinció del contracte o, si no és possible facilitar aquesta dada en el moment del lliurament de la informació, les modalitats de determinació d'aquests terminis de preavís.
- El conveni col·lectiu aplicable a la relació laboral, precisant les dades concretes que en permetin la identificació.

Quan un treballador hagi de prestar normalment els seus serveis a l'estranger, la informació haurà de ser completada amb els extrems següents:

- La durada del treball que es prestarà a l'estranger.
- La moneda en què es pagarà el salari.
- Les retribucions en diners o en espècie, com ara dietes, compensacions per despeses o despeses de viatge, i els avantatges vinculats a la circumstància de la prestació de serveis a l'estranger.
- Si escau, les condicions de repatriació del treballador.

2.1. Mitjans d'informació

La informació l'haurà de facilitar l'empresari al treballador quan no consti en el contracte de treball formalitzat per escrit que estigui en el seu poder, a partir de qualsevol d'aquests mitjans:

- Una declaració escrita signada per l'empresari.
- Un o més documents escrits, sempre que algun d'aquests documents inclogui almenys el conjunt dels extrems d'informació obligatòria.

2.2. Terminis d'informació

La informació general l'haurà de facilitar l'empresari al treballador en el termini de dos mesos a comptar de la data de començament de la relació laboral. La informació addicional l'haurà de facilitar l'empresari al treballador abans que marxi a l'estranger.

No obstant això, si la relació laboral s'extingís abans del transcurs dels terminis indicats, l'empresari haurà de facilitar la informació al treballador abans de la data d'extinció del contracte de treball.

Resum

Deure d'informació

- En les relacions laborals de més de quatre setmanes de durada.
- És obligatori que l'empresari informi per escrit el treballador sobre els elements essencials del contracte i les principals condicions d'execució de la prestació laboral.
- L'obligació s'estableix sempre que aquests elements i condicions no figurin en el contracte de treball formalitzat per escrit.
- Si el contracte de treball escrit conté tots els elements d'informació exigits, no cal facilitar la informació, ja que hi consta.
- En cas que no hi hagi un contracte escrit, o si hi és però no té tots els elements obligatoris d'informació, s'haurà de facilitar per escrit en el termini de dos mesos des de l'inici de la relació laboral.

3. La classificació del contracte de treball

Els contractes de treball es poden classificar atenent-ne a les diferents característiques i l'objecte. Podem establir la classificació següent:

1) Contractes formatius. Enquadrem en aquesta modalitat els contractes per a la formació i en pràctiques, en què les característiques especials de la seva regulació es justifiquen pel caràcter formatiu de l'objecte que tenen aquests contractes, bé com a accés als coneixements teoricopràctics d'una professió o d'un ofici, o bé com en els de pràctiques, possibilitar una pràctica relacionada amb els coneixements adquirits en els estudis cursats.

2) Per la durada del contracte. El contracte de treball es pot concertar per temps indefinit o per una durada determinada, en els supòsits en què sigui possible legalment.

3) Per la durada de la jornada. En virtut de la durada de la jornada laboral pactada en el contracte de treball, els podem classificar en jornada completa o en temps parcial.

4) Per la periodicitat dels serveis fixos. En contractes fixos o indefinits ordinaris i els fixos discontinus amb prestació de serveis de manera no permanent sinó discontinua en dates no certes.

5) Pel foment a la contractació de diferents col·lectius. Podem distingir els contractes bonificats o no. Els programes de foment de l'ocupació estableixen mitjançant diferents bonificacions el foment de la contractació de diferents col·lectius de treballadors que tenen més dificultats de contractació laboral, per causa de l'edat, el sexe, la situació de desocupació que tenen o altres circumstàncies.

4. Període de prova

L'empresari i el treballador poden incloure l'acord de sotmetre el contracte de treball a un període de prova. El seu establiment és optatiu i, si ho acorden, hauran de fixar-ho per escrit en el contracte.

El pacte de prova ha de constar per escrit, tal com estableix l'art. 14.1 de l'ET. La forma és un requisit indispensable, i la seva falta implica la inexistència del període de prova i que el contracte de treball es consideri formalitzat sense cap condició de sotmetre'l a un període de prova. A més de constar per escrit, l'acord ha de precedir o ser simultani al començament de l'execució del contracte; el més habitual és formalitzar-ho en el mateix document escrit del contracte. Si l'acord d'establir un període de prova, encara que consti per escrit, és posterior a l'inici de la prestació de serveis del treballador, és qualificat com a nul.

En els casos en què el conveni col·lectiu estableix d'una manera genèrica com a obligatori el període de prova, és necessari també que consti per escrit.

Resum

Període de prova

- El contracte de treball es pot sotmetre a un període de prova.
- Establir aquest període de prova és optatiu i no obligatori.
- Aquest acord s'ha de formalitzar per escrit i s'ha de fer abans de començar la prestació de serveis o simultàniament.

4.1. Durada del període de prova

Segons l'art. 14.1 de l'ET, la durada màxima del període de prova s'estableix en els convenis col·lectius i, en cas que el conveni n'estableixi la regulació, la durada no pot excedir:

- Sis mesos per als tècnics titulats.
- Dos mesos per a la resta dels treballadors.

A les empreses amb menys de vint-i-cinc treballadors, el període de prova no pot excedir els tres mesos per als treballadors que no siguin tècnics titulats, límit que determina que els convenis col·lectius no puguin ampliar per sobre d'aquesta durada la regulació de la prova quan es tracti d'empreses que tinguin menys de vint-i-cinc treballadors.

En el supòsit dels contractes temporals de durada determinada concertats per temps no superior a sis mesos, el període de prova no pot excedir un mes, tret que es disposi una altra cosa en el conveni col·lectiu.

Amb relació a la titulació que determina un període més llarg de durada del període de prova, no importa la titulació que pugui ostentar el treballador, sinó la titulació determinada amb l'empresari en el contracte de treball, de manera que l'expressió *tècnic titulat* no està exclusivament referida a la possessió d'una titulació universitària, sinó a ocupar a l'empresa llocs de treball que el conveni col·lectiu determini com de tècnic titulat en la determinació de la classificació professional aplicable.

És possible acordar una durada inferior a l'establerta en el conveni col·lectiu, o si no n'hi ha, inferior a l'establerta en l'art. 14.1 de l'ET, però si les parts han establert una durada superior, no és vàlida en el que excedeixi la durada màxima d'aplicació.

Cal especificar que en els contractes de pràctiques, tret que el conveni col·lectiu estableixi una altra durada, el període de prova té una durada d'un mes per als treballadors contractats amb titulació de grau mitjà, i de dos mesos per als contractats amb titulació de grau superior.

A l'efecte de la durada del període de prova, les situacions d'incapacitat temporal, risc durant l'embaràs i lactància natural, maternitat, adopció o acolliment i paternitat que afectin el treballador durant el període de prova n'interrompen el còmput sempre que es produeixi un acord entre ambdues parts. Per tant, a falta d'aquest acord aquestes situacions no n'interrompen la durada, que es continua computant.

Respecte a altres possibles causes de suspensió del contracte de treball que puguin incidir durant el desenvolupament del període de prova, hem d'entendre que en no estar recollides expressament en la regulació de l'ET no n'interrompen la durada.

Resum

Durada del període de prova

- La durada màxima del període de prova es pot establir en els convenis col·lectius.
- Si en el conveni col·lectiu no hi ha regulació, la durada no pot excedir els sis mesos per als tècnics titulats i els dos mesos per a la resta dels treballadors.
- A les empreses amb menys de vint-i-cinc treballadors, els convenis col·lectius han de respectar el límit que el període de prova no pot excedir els mesos per als treballadors que no siguin tècnics titulats.
- En els contractes temporals de durada determinada concertats per temps no superior a sis mesos, el període de prova no pot excedir el mes, tret que es disposi una altra cosa en el conveni col·lectiu.
- Les situacions d'incapacitat temporal, risc durant l'embaràs i la lactància natural, maternitat, adopció o acolliment i paternitat que afectin el treballador durant el període de prova n'interrompen el còmput, sempre que es produeixi un acord entre ambdues parts. Al contrari, si no hi ha acord, no s'interromp.

- Per aclarir-ne la regulació, és convenient formalitzar també per escrit els efectes de les causes de suspensió esmentades anteriorment, i indicar expressament si interrompen o no la durada del període de prova.

4.2. Règim del període de prova

Durant el període de prova, l'empresari i el treballador estan, respectivament, obligats a dur a terme les experiències que constitueixen l'objecte de la prova (art. 14.1 ET). Com que la finalitat del període de prova és permetre a les parts que es coneguin mútuament i fer les proves pràctiques de la relació laboral, és vàlid el període de prova fins i tot en contractes de treball de molt curta durada, i per contra no es pot concertar quan el treballador ja ha fet les proves objecte de la relació i quan es té el coneixement mutu, tal com succeeix quan el treballador ja ha prestat serveis a l'empresa anteriorment:

- Per això, es qualifica com a nul el pacte que estableixi un període de prova quan el treballador hagi exercit les mateixes funcions amb anterioritat a l'empresa, sota qualsevol modalitat de contractació (art. 14.1 ET).
- Si el contracte de treball ha estat precedit d'un contracte per a la formació o de pràctiques, i el treballador continua a l'empresa quan s'acaba, no es pot concertar un període de prova nou (art. 11.1.f i 2.j de l'ET).

4.2.1. Drets i obligacions

Durant el període de prova el treballador té els mateixos drets i obligacions corresponents al lloc de treball que exerceixi com si fos de la plantilla. El contracte està sotmès a prova, però el conjunt de drets i deures que resultin aplicables són els mateixos que tindria el treballador i l'empresari si no s'hagués formalitzat el període de prova.

4.2.2. Rescissió de la relació laboral

Durant aquest període es pot rescindir la relació laboral per voluntat de qualsevol de les parts sense al·legar cap causa i sense preavís, excepte pacte en contrari. Això implica la possibilitat de resoldre el contracte en qualsevol moment i per qualsevol de les parts durant el seu transcurs. L'empresari i el treballador poden desistir del contracte de treball i per fer-ho només cal que comuniquin la seva decisió a l'altre, comunicació que s'ha de produir necessàriament durant el període de durada pactat.

En la regulació de l'ET, no s'exigeix que la comunicació de rescissió del contracte de treball durant el període de prova es faci amb un preavís determinat, si bé les parts poden acordar establir-lo; en aquest cas, és obligatori respectar-lo, encara que incomplir-lo comporti únicament l'abonament dels salaris corresponents al termini de preavís omès.

La decisió de rescindir el contracte en aquest període no ha de ser justificada. No obstant això, existeix el límit que la decisió de rescindir el contracte es fonamenti en raons discriminatòries o hi estigui motivada o que vulneri drets fonamentals. Si la part que fa ús de la llibertat de rescindir el contracte durant el període de prova no viola aquests drets constitucionals, no haurà d'explicar per què les pràctiques i experiències de la prova no van donar resultat.

Si el període de prova se supera o senzillament transcorre la durada temporal acordada sense que alguna de les parts hagi produït la comunicació de rescissió, el contracte té plens efectes (art. 14.3 ET), i en conseqüència, es computa el temps dels serveis prestats durant el període de prova en l'antiguitat del treballador a l'empresa.

4.2.3. Efectes de Seguretat Social

Des del començament de la prestació de serveis, encara que s'hagi formalitzat un pacte de període de prova, cal haver comunicat l'alta del treballador a la Seguretat Social en els termes reglamentaris.

Si es produeix la rescissió del contracte de treball durant el període de prova, el treballador es troba en situació legal de desocupació, quan la rescissió del contracte hagi estat instada per l'empresari, sempre que la relació laboral anterior al període de prova del treballador s'hagi degut a algun dels supòsits establerts en l'art. 208.1 de l'LGSS, o bé hagi transcorregut un termini de tres mesos des de l'extinció de la relació laboral anterior.

Resum

Règim del període de prova

- Durant el període de prova, l'empresari i el treballador estan obligats a dur a terme les experiències que constitueixen l'objecte de la prova.
- Es considera nul el període de prova quan el treballador hagi exercit les mateixes funcions amb anterioritat a l'empresa, sota qualsevol modalitat de contractació.
- Després d'un contracte de formació o de pràctiques, si el treballador continua a l'empresa, no es pot formalitzar un període de prova nou.
- Durant el període de prova es tenen els mateixos drets i deures.
- Durant el període de prova qualsevol de les parts pot rescindir el contracte de treball.
- No és necessari justificar la causa de la rescissió.
- Excepte pacte en contrari, no és necessari el preavís del cessament.

- Si el període de prova transcorre sense comunicació de rescindir el contracte, el contracte té plens efectes.
- El temps de durada del període de prova computa per a l'antiguitat del treballador a l'empresa.
- Cal comunicar l'alta del treballador a la Seguretat Social abans d'iniciar-se la prestació de serveis, encara que estiguin subjectes a un període de prova.
- La rescissió del contracte durant el període de prova a instàncies de l'empresari es considera situació legal de desocupació, per a això cal que es compleixin els requisits de l'art. 208.1 de l'LGSS.

5. Dret d'informació dels representants legals dels treballadors en matèria de contractació

Una còpia bàsica dels contractes que s'hagin de formalitzar per escrit, a excepció dels contractes de relacions especials d'alta direcció, per als quals n'hi ha prou que es notifiquin, ha de ser lliurada en el termini de deu dies als representants legals dels treballadors, els quals l'han de signar a l'efecte d'acreditar que s'ha lliurat. Igualment, se'ls ha de notificar en el mateix termini les pròrrogues d'aquests contractes, i també les denúncies (art. 8.3.a ET).

Amb la finalitat de comprovar l'adequació del contingut del contracte a la legalitat vigent, aquesta còpia bàsica ha de contenir totes les dades del contracte a excepció del número del document nacional d'identitat, el domicili, l'estat civil, i qualsevol altre que, d'acord amb la Llei orgànica 1/1982, de 5 de maig, pugui afectar la intimitat personal.

La còpia bàsica l'ha de lliurar l'empresari, en un termini no superior a deu dies des de la formalització del contracte, als representants legals dels treballadors, els quals l'han de signar a l'efecte d'acreditar que s'ha lliurat.

Posteriorment, aquesta còpia bàsica s'envia a l'oficina d'ocupació. Quan no hi hagi representació legal dels treballadors també se n'haurà de formalitzar una còpia bàsica i remetre-la a l'oficina d'ocupació.

Resum

Dret d'informació dels representants legals dels treballadors

- De tots els contractes formalitzats per escrit, a excepció dels d'alta direcció, se n'ha de lliurar una còpia bàsica als representants legals dels treballadors.
- Igualment, se'ls han de notificar les pròrrogues i denúncies.
- La còpia bàsica ha de contenir totes les dades del contracte, excepte el núm. del DNI, el domicili i l'estat civil.
- El termini de lliurament no ha de ser superior a deu dies.
- Posteriorment, la còpia bàsica s'envia a l'oficina d'ocupació.
- Si no hi ha representació legal dels treballadors, la còpia bàsica també s'ha de formalitzar i enviar a l'oficina d'ocupació.

6. Comunicació de les contractacions als serveis públics d'ocupació

Els empresaris estan obligats a comunicar als serveis públics d'ocupació, en el termini dels deu dies hàbils següents a la concertació, el contingut dels contractes de treball que subscriuguin o les seves pròrrogues, amb independència que s'hagin de formalitzar o no per escrit. Aquesta comunicació s'ha de fer mitjançant la presentació de còpia del contracte de treball o de les pròrrogues.

També s'ha de remetre als serveis públics d'ocupació la còpia bàsica dels contractes de treball, prèviament lliurats a la representació legal dels treballadors, si n'hi hagués.

La regulació és establerta en l'RD 1424/2002, de 27 de desembre, pel qual es regula la comunicació del contingut dels contractes de treball i de les seves còpies bàsiques als serveis públics d'ocupació, i l'ús de mitjans telemàtics.

La comunicació del contingut dels contractes de treball o de les seves pròrrogues i l'enviament o remissió de les còpies bàsiques es pot efectuar presentant en els serveis públics d'ocupació la còpia dels contractes o de les seves pròrrogues. També es pot comunicar per mitjans telemàtics en la forma que es determina reglamentàriament.

Les comunicacions del contingut dels contractes de treball o de les seves pròrrogues han de contenir les dades que es defineixin com a obligatòries; aquestes dades es refereixen:

- A la identificació del treballador.
- A la identificació de l'empresa.
- Als requisits específics de cada modalitat contractual.
- A les transformacions o conversions dels contractes de treball temporals en indefinits.
- A les crides dels treballadors fixos discontinus.
- Als pactes d'hores complementàries en els contractes a temps parcial indefinit.
- A les dades de les certificacions expedides per l'Administració pública o entitat encarregada de gestionar la formació de treballadors substituïts du-

rant aquests períodes per treballadors aturats beneficiaris de prestacions per desocupació.

Els treballadors poden sol·licitar als serveis públics d'ocupació informació del contingut dels contractes en els quals siguin part.

6.1. Comunicació per mitjans telemàtics

La comunicació de les dades la poden fer per mitjans telemàtics els empresaris o persones o entitats que legalment els representin.

Els mitjans telemàtics els poden fer servir els subjectes obligats a comunicar el contingut de la contractació laboral i les empreses i els professionals col·legiats que ostentin la representació de les empreses en el nom de les quals actuïn.

La normativa de comunicació telemàtica es troba en l'Ordre TAS/770/2003, de 14 de març, per la qual es desenvolupa l'RD 1424/2002, de 27 de desembre, pel qual es regula la comunicació del contingut dels contractes de treball i de les seves còpies bàsiques als serveis públics d'ocupació, i l'ús de mitjans telemàtics.

En el Servei Públic d'Ocupació Estatal (SEPE) hi ha un registre telemàtic per a l'intercanvi d'informació relativa a la comunicació del contingut de la contractació laboral.

Amb l'aplicació web creada per a això, denominada "Comunicació de la contractació laboral per Internet", els usuaris poden sol·licitar les autoritzacions d'ús, i també fer les comunicacions esmentades abans mitjançant connexió amb l'adreça web del SEPE o amb qualsevol de les adreces que hi estiguin connectades que habilitin a aquest efecte els serveis públics d'ocupació de les comunitats autònomes.

Resum

Comunicacions als serveis públics d'ocupació

- L'RD 1424/2002, de 27 de desembre, estableix l'obligació de comunicació del contingut dels contractes de treball i de les seves pròrrogues als serveis públics d'ocupació.
- La comunicació l'ha de fer l'empresari en el termini dels deu dies hàbils següents a la formalització.
- La comunicació és obligatòria, tant si és obligatori que el contracte se subscrigui per escrit, com si no.
- Aquesta comunicació es pot fer presentant una còpia del contracte o de les seves pròrrogues en el servei públic d'ocupació. O bé utilitzant mitjans telemàtics de transmissió.
- Al Servei Públic d'Ocupació Estatal hi ha un registre telemàtic per a l'intercanvi d'informació relativa a la comunicació del contingut de la contractació laboral.

- La comunicació es fa mitjançant connexió amb l'adreça www.sepe.es o amb qualsevol de les adreces que hi estiguin connectades que habilitin a aquest efecte els serveis públics d'ocupació de les comunitats autònomes.

7. El contracte indefinit ordinari

Concepte i normativa

Segons l'art. 15 de l'ET el contracte de treball es pot concertar per temps indefinit o per una durada determinada. Per temps indefinit seria el que es concerta sense establir límits de temps en la prestació dels serveis, que té una durada permanent sense límit de durada.

Vegeu també

Model de contracte indefinit.

Formalització

La formalització pot ser verbal o escrita, excepte els acollits al programa públic de foment d'ocupació o a la contractació indefinida, minusvàlids, etc., o d'altres que estipulin l'obligació de formalitzar-se per escrit. En tot cas, qualsevol de les parts pot exigir que el contracte es formalitzi per escrit fins i tot durant el transcurs de la relació laboral.

Cal significar que determinades irregularitats fetes per l'empresari poden determinar que el contracte formalitzat inicialment com de durada determinada sigui considerat indefinit, així l'art. 15.2 de l'ET estableix que adquireixen la condició de fixos, sigui quina sigui la modalitat de contractació, els treballadors que no hagin estat donats d'alta a la Seguretat Social, una vegada transcorregut un termini igual al que s'hagi pogut fixar legalment per al període de prova, tret que de la mateixa naturalesa de les activitats o dels serveis contractats se'n dedueixi clarament la durada temporal, tot això sense perjudici de les altres responsabilitats que pertoquin en dret.

Es presumeixen per temps indefinit els contractes temporals subscrits en frau de llei.

Els treballadors que en un període de trenta mesos hagin estat contractats durant un termini superior a vint-i-quatre mesos, amb solució de continuïtat o sense, per al mateix lloc de treball a la mateixa empresa, mitjançant dos o més contractes temporals, sia directament o a través de la seva posada a disposició per empreses de treball temporal, amb les mateixes o diferents modalitats contractuals de durada determinada, adquireixen la condició de treballadors fixos.

Període de prova

Respecte al període de prova s'ha de complir el que disposa en l'art. 14.1 de l'ET, de manera que és possible establir-lo amb la durada màxima establerta amb caràcter general per les diferents modalitats de contractació.

Comunicació del contracte

El contracte s'ha de comunicar a l'oficina d'ocupació corresponent, en el termini dels deu dies hàbils següents a la concertació.

7.1. Contracte indefinit de fixos discontinus

És el que es concerta 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 és aplicable la regulació del contracte a temps parcial subscrit per temps indefinit.

La qualificació com a fixos discontinus exigeix que els treballs que fan a l'empresa aquests treballadors no es repeteixin en dates certes (sempre en els mateixos dies i mesos de l'any o similars).

El fix discontinu respon a necessitats d'ocupació objectives de caràcter estacional per part de les empreses, si bé, pel caràcter cíclic que tenen, aquestes necessitats tendeixen a reiterar-se amb més o menys intensitat tots els anys temporada rere temporada. Es tracta, per tant, d'una contractació que, encara que no resulta constant al llarg de tot l'any, té trets d'estabilitat en certs períodes objectivament fitats en el curs de l'any. D'aquesta manera, la presència d'aquesta situació de treball estacional particular, juntament amb el reconeixement de la condició de treballador fix, és la que determina una regulació pròpia, que es diferencia tant del contracte temporal, com del contracte per temps indefinit continu i també del temps parcial en determinar que si els treballs es repeteixen en dates certes el contracte és qualificat com a temps parcial indefinit.

Des del punt de vista de l'estabilitat en l'ocupació, la clau és que, en lloc de subscriure's una contractació temporal diferenciada a l'inici de cada temporada, se subscriu un únic contracte per temps indefinit en uns termes que es garanteix l'ocupació dels treballadors en el període estacional corresponent.

L'estabilitat en l'ocupació així reconeguda comporta que l'empresari assumeixi l'obligació de donar ocupació efectiva al treballador a partir de l'inici de cada temporada o cicle de producció discontinu.

Els treballadors fixos discontinus són cridats en l'ordre i la forma que es determini en els convenis col·lectius respectius, i, en cas d'incompliment, el treballador pot reclamar en procediment d'acomiadament davant la jurisdicció competent, de manera que s'inicia el termini per a això des del moment en què es tingui coneixement de la falta de convocatòria.

Els convenis col·lectius d'àmbit sectorial poden acordar, quan les peculiaritats de l'activitat del sector així ho justifiquin, la utilització en els contractes de fixos discontinus de la modalitat de temps parcial, i també els requisits per a la conversió de contractes temporals en contractes de fixos discontinus.

Formalització

Aquest contracte s'haurà de formalitzar necessàriament per escrit en el model oficial, i hi haurà de figurar:

- Una indicació sobre la durada estimada de l'activitat.
- La forma i l'ordre de crida que estableixi el conveni col·lectiu aplicable.
- Igualment ha de fer constar, de manera orientativa, la jornada laboral estimada i la seva distribució horària.

7.2. Contracte indefinit de suport als emprenedors

Normativa

- Llei 3/2012, de 6 de juliol.
- Reial decret llei 16/2013, de 20 de desembre.
- Reial decret llei 3/2014, de 28 de febrer.

Requisits dels treballadors i característiques del contracte

Treballadors inscrits a l'oficina d'ocupació, en cas que s'apliquin les bonificacions:

- Per temps indefinit.
- Jornada completa o parcial.
- Formalització en el model establert.
- Període de prova d'un any. No es pot establir període de prova quan el treballador ha exercit les mateixes funcions a l'empresa amb anterioritat en qualsevol modalitat de contracte.

Requisits de l'empresa

Les empreses han de tenir menys de cinquanta treballadors en el moment de produir-se la contractació.

No pot concertar aquest contracte l'empresa que en els sis mesos anteriors a la subscripció del contracte hagi pres decisions extintives improcedents i per a la cobertura de llocs de treball del mateix grup professional i per al mateix centre o centres de treball.

Hi són aplicables les previsions contingudes en la secció 1a. del capítol I, de la Llei 43/2006, a excepció del que estableixen els articles 2.7 i 6.2.

S'ha de mantenir l'ocupació del treballador contractat almenys tres anys des de la data de l'inici de la relació laboral i així mateix s'haurà de mantenir el nivell d'ocupació aconseguida durant almenys un any. En cas d'incompliment d'aquestes obligacions, es procedeix al reintegrament dels incentius aplicats.

No es considera incompliment l'acomiadament per causes objectives o per acomiadament disciplinari quan un o un altre sigui declarat o reconegut com a procedent, la dimissió, mort, jubilació o incapacitat permanent total o absoluta o gran invalidesa del treballador o per l'expiració del temps convingut o realització de l'obra o servei objecte del contracte.

Incentius

1) Fiscals (art. 43 de la Llei de l'impost de societats):

a) Primer treballador contractat per l'empresa, menor de trenta anys, l'empresa té dret a una deducció fiscal de 3.000 euros.

b) En cas de contractar un aturat perceptor de prestació contributiva, dret a una deducció fiscal del 50% de l'import que sigui inferior entre els següents:

- L'import de la prestació per desocupació que el treballador tingui pendent de percebre en el moment de la contractació.
- L'import corresponent a dotze mensualitats de la prestació per desocupació que tenen reconeguda.

De tota manera, en cas de contractar un aturat perceptor de prestació contributiva, el treballador haurà de complir uns requisits:

- Haver percebut la prestació, almenys tres mesos.
- L'empresa requereix al treballador un certificat del Servei Públic d'Ocupació Estatal sobre l'import de prestació pendent de percebre.
- El treballador pot compatibilitzar, voluntàriament, juntament amb el salari, el 25% de la quantia de la prestació que tingui reconeguda i pendent de percebre en el moment de la contractació. Aquesta compatibilitat es manté exclusivament durant la vigència del contracte a jornada completa, amb el límit màxim de la durada de la prestació pendent de percebre.

2) Bonificacions en la quota empresarial a la Seguretat Social:

- Durant tres anys per a treballadors inscrits a l'oficina d'ocupació.

- Joves (entre setze i trenta anys, tots dos inclosos): primer any, 83,33 euros/mes (1.000 euros/any); segon any, 91,67 euros/mes (1.100 euros/any); tercer any, 100 euros/mes (1.200 euros/any).
- Quan es concerta el contracte amb una dona en sectors en què estigui menys representada, les quanties s'incrementen 8,33 euros/mes (100 euros/any).
- Més grans de 45 anys: 108,33 euros/mes (1.300 euros/any). Quan es concerta el contracte amb una dona en sectors en què estigui menys representada, la quantia s'incrementa 125 euros/mes (1.500 euros/any).

Aquestes bonificacions són compatibles amb altres ajudes públiques previstes per a la mateixa finalitat sense que la suma de bonificacions aplicables pugui superar el 100% de la quota empresarial a la Seguretat Social.

Tant els incentius fiscals com les bonificacions, en cas que el contracte se subscriuï a temps parcial, es gaudeixen de manera proporcional a la jornada de treball pactada en el contracte.

8. Contractes de durada determinada

De conformitat amb l'art. 15.1 de l'ET, el contracte de treball es pot concertar per temps indefinit o per una durada determinada. Els supòsits legals possibles de contractació per una durada determinada són els següents:

- Per fer una obra o un servei determinats.
- Per atendre circumstàncies del mercat, acumulació de tasques o excés de comandes (eventuals).
- Per substituir treballadors amb dret a la reserva del lloc de treball (interinitat).

Per això, des del punt de vista estrictament legal, la contractació de durada determinada o temporal se circumscriu als supòsits que responguin a una necessitat objectiva de l'empresa circumscrita a necessitats transitòries i passatgeres, que es justifiquen per la naturalesa temporal del treball que cal fer.

El problema d'aquests contractes rau en el fet de si realment hi ha a l'empresa la causa que justifica aquesta modalitat contractual, ja que el legislador estableix conseqüències jurídiques importants en cas que no n'hi hagi, com és la qualificació com a contractes indefinits per als contractes de durada determinada subscrits en frau de llei, és a dir, amb absència real de la causa formal invocada per subscriure el contracte.

8.1. Contracte d'obra o servei determinat

Normativa

- Art. 15 ET.
- RD 2720/1998, de 18 de desembre, pel qual es desenvolupa l'article 15 de l'Estatut dels treballadors en matèria de contractes de durada determinada.

Objecte del contracte

És el que es concerta per a la realització d'una obra o prestació d'un servei, amb autonomia i substantivitat pròpia dins de l'activitat de l'empresa i l'execució de la qual, encara que limitada en el temps, sigui en principi de durada incerta. Aquests contractes no poden tenir una durada superior a tres anys, ampliables fins a dotze mesos més per conveni col·lectiu d'àmbit sectorial estatal o, si no n'hi ha, per conveni col·lectiu sectorial d'àmbit inferior. Transcorreguts aquests terminis, els treballadors adquireixen la condició de treballadors fixos de l'empresa.

Vegeu també

Model de contracte de durada determinada.

Els convenis sectorials estatals i d'àmbit inferior, inclosos els convenis d'empresa, poden identificar els treballs o tasques que es poden cobrir amb aquests tipus de contractes.

Quan el conveni col·lectiu que resulti aplicable hagi identificat els treballs o tasques amb substantivitat pròpia dins de l'activitat normal de l'empresa que es puguin cobrir amb aquesta modalitat contractual, s'ha de complir el que hi hagi establert a l'efecte de la seva utilització.

Aquesta modalitat contractual requereix la concurrència de dos elements: de caràcter material, el primer, i de naturalesa temporal, el segon. L'element material consisteix en la realització d'una obra o d'un servei amb autonomia i substantivitat pròpia dins de l'activitat de l'empresa, sia perquè és una tasca excepcional fora del seu objecte social, sia perquè està enquadrada en un cicle productiu inconstant dins de l'activitat normal de l'empresa.

Per la seva banda, l'element temporal al·ludeix a la durada limitada d'aquesta obra o d'aquest servei, i requereix que l'obra o el servei responguin a una necessitat transitòria, de durada incerta, que sorgeix dins o fora de l'activitat normal de l'empresa.

La combinació d'un element i de l'altre es pot produir en dos grans supòsits diferenciats. D'una banda, les activitats excepcionals temporals que estan fora de les tasques normals i permanents de l'empresa i que cobreixen la necessitat de treball temporal davant obres o serveis transitoris amb autonomia pròpia dins de l'activitat empresarial, com ara encàrrecs específics al marge del cicle constant de producció. De l'altra, les activitats d'empreses dedicades a la realització d'obres o serveis que, en no estar sotmesos a un cicle productiu constant, s'esgoten després d'acabar-se. En aquest segon supòsit, el contracte respon a les necessitats laborals d'empreses que es caracteritzen per la manca de cicles productius constants, com ocorre en determinats sectors, com ara els de la construcció civil o naval.

No obstant això, la jurisprudència ha anat dilatant de manera progressiva la causa objectiva d'aquesta modalitat de contracte temporal, i en consent la utilització en molts altres casos. En aquest sentit, la jurisprudència accepta la vinculació entre el caràcter temporal de la contracta mercantil o civil o, si escau, de la concessió administrativa d'una empresa amb la contractació laboral temporal per obra o servei. Pel que fa a això, l'empresa contractista o subcontractista (o la concessionària) pot concertar, per cada negoci subscrit, contractes de treball per obra o servei.

Durada

Pel temps exigít per a la realització de l'obra o del servei. Si el contracte fixa una durada o un terme, s'hauran de considerar de caràcter orientatiu.

Es transforma en indefinit, excepte prova en contrari que acrediti la naturalesa temporal de la prestació:

- Per falta de forma escrita.
- Per falta d'alta a la Seguretat Social si ha transcorregut un termini igual o superior al període de prova.
- Si arribat el terme no s'ha produït cap denúncia d'alguna de les parts, i es continua fent la prestació laboral.
- Per superació del límit de contractació, mitjançant dos o més contractes en un període de trenta mesos, quan hagin estat contractats durant un termini superior a vint-i-quatre mesos en els termes de l'art. 15.5 de l'ET.
- Així mateix, es presumeixen per temps indefinit els subscrits en frau de llei.

Jornada

El contracte per obra o servei determinat es pot subscriure a temps complet o a temps parcial. En aquest segon cas, hi són aplicables, a més, les normes dels contractes a temps parcial.

Formalització del contracte

Per escrit, i haurà d'especificar i identificar prou, amb precisió i claredat, el caràcter de la contractació i l'obra o el servei per als quals es contracta.

La causa que justifica aquest contracte de durada determinada rau en la realització de l'"obra o servei determinats", el contingut i delimitació dels quals han de quedar prou identificats en les clàusules del contracte i als quals ha de respondre la realitat efectiva en el desenvolupament pràctic de la relació laboral corresponent; això representa que, com en tot contracte temporal, el seu objecte identificador és consistir en l'atenció a una necessitat no permanent en l'activitat de l'empresa, i la seva durada incerta es vincula a la terminació de l'obra o del servei objecte del contracte. Aquestes característiques, que s'entenen bàsiques, produeixen la no adquisició d'aquest caràcter temporal o la seva pèrdua, quan no s'identifica, o s'identifica insuficientment, l'obra o el servei objecte del contracte, o quan s'assignen al treballador tasques diferents de les assenyalades en el contracte.

L'empresari haurà de comunicar el contracte en el termini dels deu dies següents a la seva concertació en l'oficina d'ocupació corresponent.

Indemnització

A la finalització del contracte, el treballador té dret a rebre una indemnització de quantia equivalent a la part proporcional de la quantitat que resultaria d'abonar dotze dies de salari per cada any de servei, o l'establerta, si escau, en la normativa específica que sigui aplicable. Transitòriament, per als contractes formalitzats a partir de l'1-01-14 fins al 31-12-14 és d'onze dies.

Suspensió dels contractes

La suspensió d'aquest contracte de durada determinada en virtut d'alguna de les causes previstes en els articles 45 i 46 de l'ET no comporta l'ampliació de la durada, excepte pacte en contrari.

Extinció i denúncia dels contractes

Els contractes d'obra o servei determinats s'extingeixen, després d'una denúncia de qualsevol de les parts, per la realització de l'obra o del servei objecte del contracte.

Sempre que el contracte tingui una durada superior a un any, la part que formuli la denúncia està obligada a notificar a l'altra la terminació del contracte amb una antelació mínima de quinze dies. Si s'incomplís per part de l'empresari, és obligatori indemnitzar pels diners equivalents als salaris corresponents al termini incomplert.

Aspectes de Seguretat Social

Cal tenir en compte que si la durada efectiva d'aquests contractes és inferior a set dies, la quota empresarial a la Seguretat Social per contingències comunes s'incrementa un 36%.

Resum

Contracte d'obra o servei determinat

1) Objecte del contracte

- Per fer una obra o prestació d'un servei, amb autonomia i substantivitat pròpies dins de l'activitat de l'empresa.
- L'execució de l'obra o el servei, encara que estigui limitada en el temps, és de durada incerta.
- La jurisprudència entén que s'ajusta a aquesta modalitat el fet de vincular el contracte a la durada d'una contracta o concessió administrativa.

2) Durada

- No hi ha una durada predeterminada; és determinada pel temps exigít per a la realització de l'obra o del servei.
- Si en el contracte es fixés una durada o un terme, s'hauran de considerar de caràcter merament orientatiu.
- S'han de tenir en compte les possibles causes d'irregularitat que en determinen la qualificació com a indefinit.

3) Formalització del contracte

- El contracte s'ha de formalitzar obligatòriament per escrit.
- S'ha d'especificar i identificar prou, amb precisió i claredat, el caràcter de la contractació i l'obra o el servei per als quals es contracta.
- És necessari que el contingut i delimitació de l'obra o el servei quedin prou identificats en les clàusules del contracte.
- La formalització incorrecta del contracte per falta d'especificació i delimitació de l'obra o el servei en pot motivar la irregularitat per indefinició de la causa que el justifica.

4) Extinció i denúncia

- El contracte s'extingeix per la realització de l'obra o del servei.
- Cal procedir a denunciar-ne prèviament l'extinció.
- Si el contracte ha durat més d'un any, cal preavisar amb una antelació mínima de quinze dies.
- Si s'incompleix el termini de preavis, és obligatori abonar com a indemnització els salaris corresponents al termini de preavis incomplet.
- A l'extinció, el treballador té dret a una indemnització proporcional de vuit dies de salari per any de servei, o la superior fixada pel conveni.

8.2. Contracte eventual per circumstàncies de la producció

Normativa

- Art. 15 ET.
- RD 2720/1998, de 18 de desembre, pel qual es desenvolupa l'article 15 de l'Estatut dels treballadors en matèria de contractes de durada determinada.

Objecte del contracte

Aquest contracte té com a finalitat atendre les exigències circumstancials del mercat, acumulació de tasques o excés de comandes, encara que es tracti de l'activitat normal de l'empresa.

Dos són els grans supòsits inclosos en la causa d'aquesta modalitat contractual. El primer són les circumstàncies de la producció. Les tres causes que legalment s'esmenten poden respondre a factors productius externs a l'empresa; les "circumstàncies del mercat", l'"excés de comandes" o l'"acumulació de tasques" comporten una alteració del nivell de producció que es pot traduir en una necessitat empresarial de treballadors temporals. El desequilibri entre el treball sol·licitat i el realitzat efectivament és a causa d'un augment de demanda al mercat que justifica el recurs a la contractació eventual. El contracte eventual es mostra, així, apropiat per a sectors amb variacions productives.

El segon supòsit que habilita el recurs al contracte eventual és el dèficit de plantilla. En aquest sentit, una de les tres causes d'eventualitat pot respondre a factors interns de l'empresa. Concretament, és l'"acumulació de tasques", entesa com una disminució transitòria de la plantilla, la solució que exigeix la

contractació igualment temporal de treballadors. El desequilibri entre el treball sol·licitat i el realitzat efectivament es deu, en aquest cas, a un dèficit ocasional de treballadors.

També amb relació al contracte eventual, la nostra jurisprudència laboral ha efectuat una interpretació flexible de la causa justificativa de la temporalitat, en declarar la possibilitat que concorri, no sols a causa d'una demanda al mercat excessiva i conjuntural, sinó també d'una disminució de la plantilla contractada, tal com succeeix en situacions de vacances del personal.

Quan el conveni col·lectiu que resulti aplicable hagi determinat les activitats en les quals es poden contractar treballadors eventuais o hagi fixat criteris generals relatius a la relació adequada entre el nombre de contractes que cal fer i la plantilla total de l'empresa, cal complir el que estableixi aquest conveni per a la utilització d'aquesta modalitat contractual.

Durada

La durada màxima d'aquest contracte és de sis mesos dins d'un període de dotze mesos.

Si bé per conveni col·lectiu sectorial es pot modificar la durada màxima d'aquests contractes i el període dins del qual es puguin dur a terme. En aquest cas, els convenis col·lectius no poden establir un període de referència que excedeixi els divuit mesos ni una durada màxima del contracte que excedeixi les tres quartes parts del període de referència legal o convencionalment establert ni, com a màxim, dotze mesos.

El període de referència legal o convencionalment establert es computa des que es produeixi la causa o circumstància que justifiqui la utilització del contracte eventual.

Aquest contracte es transforma en indefinit excepte prova en contrari que acrediti la naturalesa temporal de la prestació:

- Per falta de forma escrita.
- Per falta d'alta a la Seguretat Social si ha transcorregut un termini igual o superior al període de prova.
- Si arribat el terme, el treballador continua desenvolupant la prestació laboral.
- Els contractes en frau de llei.

- Per superació del límit de contractació, mitjançant dos o més contractes en un període de trenta mesos, quan hagin estat contractats durant un termini superior a vint-i-quatre mesos en els termes de l'art. 15.5 de l'ET.

Pròrroga

En cas que el contracte eventual es concerta per un termini inferior a la durada màxima establerta, es pot prorrogar per acord de les parts una sola vegada, sense que la durada total superi la durada màxima.

Pròrroga tàcita

Cal tenir en compte que en aquests contractes, si s'han concertat per una durada inferior a la màxima permesa, s'entenen prorrogats tàcitament, fins a la durada màxima corresponent, quan no hi hagi hagut cap denúncia o pròrroga expressa abans del venciment i el treballador continuï prestant serveis.

Exemples de pròrroga

- Un contracte formalitzat inicialment el 03-02-14 fins al 02-05-14, si no hi ha denúncia, ni pròrroga expressa, es considera prorrogat tàcitament fins a la data del 02-08-14 (termini màxim de durada, en cas que el conveni no n'estableixi un altre).
- Un contracte formalitzat inicialment el 03-02-14 fins al 02-05-14, si es formalitza una pròrroga expressa fins al 02-07-14, no es pot tornar a prorrogar, ni expressament, ni tàcitament; si el treballador continua prestant serveis, s'entén que el contracte és indefinit.

Jornada

El contracte es pot subscriure a temps complet o a temps parcial. En aquest segon cas, hi són aplicables, a més, les normes dels contractes a temps parcial.

Formalització del contracte

El contracte és obligatori formalitzar-lo per escrit si la durada és superior a quatre setmanes o es concerta a temps parcial, encara que el més habitual és formalitzar-lo sempre per escrit com a element de seguretat jurídica i de mitjà de prova.

En el contracte s'haurà d'identificar amb precisió i claredat la causa o la circumstància que el justifiquin i determinar-ne la durada.

L'empresari haurà de comunicar el contracte a l'oficina d'ocupació corresponent en el termini dels deu dies següents a la concertació, on n'ha de quedar dipositat un exemplar. Igualment, haurà de comunicar la pròrroga que s'acordi, si escau.

Indemnització

A la finalització del contracte, el treballador té dret a rebre una indemnització de quantia equivalent a la part proporcional de la quantitat que resultaria d'abonar dotze dies de salari per cada any de servei, o la que s'estableixi, si escau, en la normativa específica que hi sigui aplicable. Transitòriament, per als subscrits el 2014 és d'onze dies.

Suspensió dels contractes

La suspensió d'aquest contracte de durada determinada en virtut d'alguna de les causes previstes en els articles 45 i 46 de l'ET no comporta ampliar-ne la durada, excepte pacte en contrari.

Extinció i denúncia dels contractes

Els contractes eventuais s'extingeixen, després d'una denúncia de qualsevol de les parts, per l'expiració del temps convingut.

Expirada aquesta durada màxima o la de la pròrroga expressa del contracte eventual, si no hi ha cap denúncia expressa i el treballador continua prestant els seus serveis, el contracte es considera prorrogat tàcitament per temps indefinit, excepte prova en contrari que acrediti la naturalesa temporal de la prestació.

Aspectes de Seguretat Social

Si la durada efectiva d'aquests contractes és inferior a set dies, la quota empresarial a la Seguretat Social per contingències comunes s'incrementa un 36%.

Resum

Contracte eventual per circumstàncies de la producció

1) Objecte del contracte

- Atendre les exigències circumstancials del mercat, acumulació de tasques o excés de comandes.
- Res no impedeix que l'increment productiu que justifica la contractació sigui respecte a l'activitat normal de l'empresa.
- Les circumstàncies de producció comporten una alteració del nivell de producció que es pot traduir en una necessitat empresarial de treballadors temporals.
- L'acumulació de tasques es pot entendre com una disminució transitòria de la plantilla la solució de la qual exigeix la contractació igualment temporal de treballadors.
- Cal tenir en compte el conveni col·lectiu si estableix activitats o criteris per a la utilització d'aquest tipus de contractes.

2) Durada

- No pot excedir els sis mesos dins d'un període de dotze mesos.
- Per conveni col·lectiu sectorial es pot establir una durada màxima de dotze mesos en un període de divuit mesos.
- El període es computa des que es produeixi la causa o circumstància que justifiqui la utilització del contracte.

3) Pròrrogues

- Quan el contracte eventual s'ha concertat per un període inferior al màxim de durada, es pot prorrogar una sola vegada, fins a assolir la durada màxima permesa.
- Hi ha una pròrroga tàcita del contracte fins a la seva durada màxima quan, un cop concertat per una durada inferior a la màxima permesa, el treballador continuï prestant serveis, sense que hi hagi cap pròrroga expressa.
- Cal tenir en compte que si ja s'ha efectuat una pròrroga, no se'n pot efectuar cap d'expressa o tàcita més, i en aquest cas el contracte es considera indefinit.

4) Formalització del contracte

- S'ha de subscriure per escrit si tindrà una durada superior a quatre setmanes, o es concerta a temps parcial.
- El més habitual és subscriure'l sempre per escrit.
- En el text del contracte s'haurà d'identificar amb precisió i claredat la causa o la circumstància que el justifiquin i determinar-ne la durada.

5) Extinció i denúncia

- El contracte s'ha d'extingir després d'una denúncia de qualsevol de les parts, per l'expiració del temps convingut.
- Si després de la durada màxima permesa o un cop expirada la durada de la pròrroga expressa el treballador continua prestant serveis, el contracte es considera indefinit.
- A l'extinció del contracte el treballador té dret a rebre una indemnització de quantia proporcional de vuit dies de salari per cada any de servei, o la superior fixada en el conveni.

8.3. Contracte d'interinitat

Normativa

- Art. 15 ET.
- Art. 21.3 de la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.
- Reial decret llei 11/1998, de 4 de setembre.
- Disposició addicional quinzena de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.
- RD 2720/1998, de 18 de desembre, pel qual es desenvolupa l'article 15 de l'Estatut dels treballadors en matèria de contractes de durada determinada.

Objecte del contracte

Aquest contracte té com a objectiu substituir un treballador amb dret a reserva de lloc de treball, en virtut de norma, conveni col·lectiu o acord individual entre empresa i treballador (excedències, situacions d'incapacitat temporal, maternitat, paternitat, risc durant l'embaràs, risc durant la lactància natural, etc.), interinitat per substitució d'un treballador.

També es pot subscriure per substituir un treballador autònom, soci treballador o soci de treball d'una cooperativa en els supòsits de risc durant l'embaràs, risc durant la lactància natural, maternitat, adopció o acolliment i paternitat (interinitat per substitució d'un treballador autònom o soci cooperatiu).

Així mateix, es pot formalitzar per cobrir temporalment un lloc de treball durant el procés de selecció o promoció, per a la seva cobertura definitiva (interinitat per vacant).

Durada

El contracte té durada mentre subsisteixi el dret del treballador substituït a la reserva de lloc de treball. En el cas de substitució de treballadors autònoms o socis treballadors o de treball de cooperatives, la durada s'estén al període en què tenen dret a gaudir d'aquestes situacions segons la normativa que resulta aplicable.

En cas d'interinitat per vacants, la durada la determina el temps que duri el procés de selecció o promoció per a la cobertura definitiva del lloc de treball, sense que pugui ser superior a tres mesos, ni que es pugui subscriure un contracte nou amb el mateix objecte una vegada superada aquesta durada màxima. En els processos de selecció de les administracions públiques, la durada coincideix amb el temps previst per a la realització d'aquests processos.

El contracte es considera que es transforma en indefinit:

- Si una vegada produïda la causa prevista per a l'extinció del contracte no s'ha produït cap denúncia expressa d'alguna de les parts i es continua duent a terme la prestació laboral.
- Per falta de forma escrita, excepte prova en contrari que n'acrediti la naturalesa temporal.
- Per falta d'alta a la Seguretat Social si ha transcorregut un termini igual o superior al període de prova, tret que de la naturalesa pròpia de les activitats o dels serveis contractats se'n dedueixi clarament la durada temporal.
- El contracte subscrit en frau de llei.

Jornada

El contracte d'interinitat s'haurà de subscriure a jornada completa excepte en els supòsits següents:

- Quan el treballador substituït estigui contractat a temps parcial o es tracti de cobrir temporalment un lloc de treball la cobertura definitiva del qual s'hagi de fer a temps parcial.
- Quan el contracte es faci per complementar la jornada reduïda dels treballadors que exercitin el dret reconegut de guarda legal per a la cura directa d'algun menor de dotze anys o d'un disminuït físic o psíquic, o per a la cura directa d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat que, per raons d'edat, accident o malaltia, no es pugui valer per si mateix.
- En aquells altres supòsits en què, de conformitat amb el que s'estableix legalment o convencionalment, s'hagi acordat una reducció temporal de la jornada del treballador substituït, inclosos els supòsits en què els treballadors gaudeixin a temps parcial del permís de maternitat, adopció o acolliment, i paternitat.

Formalització del contracte

El contracte s'ha de formalitzar sempre per escrit, i cal especificar el caràcter de la contractació, el treball que s'ha de desenvolupar, el treballador substituït i la causa de substitució, i indicar si el lloc de treball que cal exercir és el del treballador substituït o el d'un altre treballador de l'empresa que passi a exercir-ne el lloc. Igualment, s'haurà d'identificar, si escau, el lloc de treball la cobertura definitiva del qual es produeixi després del procés de selecció externa o promoció interna.

L'empresari haurà de comunicar el contracte a l'oficina d'ocupació corresponent, en el termini dels deu dies següents a subscriure'l.

Indemnització

En els contractes d'interinitat no hi ha l'obligació legal d'abonar una indemnització, tret que aquesta obligació estigui establerta en el conveni col·lectiu, o mitjançant pacte individual.

Suspensió dels contractes

La suspensió d'aquest contracte de durada determinada en virtut d'alguna de les causes previstes en els articles 45 i 46 de l'ET no comporta ampliar-ne la durada, excepte pacte en contrari.

Extinció i denúncia dels contractes

Els contractes d'interinitat s'extingeixen, després que ho denunciï qualsevol de les parts, per les causes següents:

- Per la reincorporació del treballador substituït.
- Pel venciment del termini legal o convencionalment establert per a la incorporació.
- Per l'extinció de la causa que va donar lloc a la reserva del lloc de treball.
- Pel transcurs del termini de tres mesos establert per a la selecció o promoció o el que resulti aplicable en els supòsits de contractes subscrits per les administracions públiques.

En aquests contractes no hi ha necessitat de preavis amb quinze dies d'antelació quan el contracte hagi tingut una durada superior a l'any, excepte pacte en contrari.

Incentius als contractes d'interinitat per excedència per a cura de fill o d'un familiar

Els contractes d'interinitat que se subscriguin per substituir el treballador que estigui en la situació d'excedència per atendre la cura d'un fill o d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat tenen dret a una reducció en les cotitzacions empresarials a la Seguretat Social per contingències comunes en les quanties que s'especifiquen a continuació, quan aquests contractes se subscriguin amb beneficiaris de prestacions per desocupació, de nivell contributiu o assistencial, que faci més d'un any que en són perceptors:

- 95% durant el primer any d'excedència del treballador que se substitueix.
- 60% durant el segon any d'excedència del treballador que se substitueix.
- 50% durant el tercer any d'excedència del treballador que se substitueix.

Aquests beneficis no són aplicables a les contractacions que afectin el cònjuge, ascendents, descendents i altres parents per consanguinitat o afinitat, fins al segon grau inclusivament, de l'empresari o dels qui ostentin càrrecs de direcció o siguin membres dels òrgans d'administració de les empreses que revesteixin la forma jurídica de societat i les que es produeixin amb aquests últims i els contractes subscrits per les administracions públiques i els seus organismes autònoms.

Incentius als contractes de substitució per suspensió de contracte durant els períodes de descans maternal, adopció, acolliment, risc durant l'embaràs, risc durant la lactància natural i paternitat

Els contractes d'interinitat que se subscriguin amb persones aturades donen lloc a una bonificació del 100% en les quotes empresarials de la Seguretat Social, incloses les d'accidents de treball, malalties professionals i recaptació conjunta quan els contractes d'interinitat se subscriguin amb persones aturades per substituir:

- Treballadores que tinguin suspès el contracte de treball per risc durant l'embaràs.
- Treballadores que tinguin suspès el contracte de treball per risc durant la lactància natural.
- Treballadors i treballadores que tinguin suspès el contracte de treball durant els períodes de descans per maternitat, adopció i acolliment preadoptiu o permanent i paternitat.
- Treballadors autònoms, socis treballadors o socis de treball de les societats cooperatives en els supòsits de risc durant l'embaràs, períodes de descans per maternitat, adopció o acolliment preadoptiu o permanent i paternitat.

Tant els contractes com els beneficis acaben en el moment que cessi la causa que hi va donar dret. En cas que el treballador no esgoti el període de descans o permís a què tingués dret, els beneficis s'extingeixen en el moment d'incorporar-se a l'empresa.

Cal tenir en compte que, a més de la bonificació del 100% de totes les quotes empresarials pels treballadors contractats en interinitat per cobrir aquestes substitucions, els mateixos treballadors substituïts també tenen la bonificació del 100% de tota les quotes empresarials, la qual cosa comporta el cost zero en quotes de Seguretat Social, tant del treballador contractat com del treballador substituït.

Aquests beneficis no són aplicables a les contractacions que afectin el cònjuge, ascendents, descendents i altres parents per consanguinitat o afinitat, fins al segon grau inclusivament, de l'empresari o dels qui ostentin càrrecs de direcció o siguin membres dels òrgans d'administració de les empreses que revesteixin la forma jurídica de societat i les que es produeixin amb aquests últims i els contractes subscrits per les administracions públiques i els seus organismes autònoms.

Contracte d'interinitat per substituir víctimes de violència de gènere

Les empreses que formalitzin contractes d'interinitat per substituir treballadores víctimes de violència de gènere que hagin suspès el contracte de treball o exercitat el dret a la mobilitat geogràfica o al canvi de centre de treball tenen dret a una bonificació del 100% de les quotes empresarials a la Seguretat Social per contingències comunes, durant tot el període de suspensió de la treballa-

dora substituïda o durant sis mesos en els supòsits de mobilitat geogràfica o canvi de centre de treball. Quan es produeixi la reincorporació, s'ha de fer en les mateixes condicions existents en el moment de la suspensió del contracte de treball.

Resum

Contracte d'interinitat

1) Objecte del contracte

Hi ha tres supòsits:

- Substituir un treballador amb dret a reserva de lloc de treball.
- Substituir un treballador autònom o soci treballador d'una cooperativa que es troba en situació de risc durant l'embaràs, risc durant la lactància natural, maternitat, adopció o acolliment i paternitat.
- Cobrir temporalment un lloc de treball durant el procés de selecció o promoció.

2) Durada

- En cas de substitució d'un treballador amb dret a reserva de lloc de treball, mentre es manté el dret a la reserva del lloc.
- Quan se substitueix un treballador autònom o soci treballador o de treball d'una cooperativa, mentre gaudeix de la causa que justifica la substitució.
- En la cobertura de vacants en processos de selecció o promoció la durada màxima és de tres mesos, excepte en l'Administració pública.
- El contracte es considera de durada indefinida quan es produeixen diferents irregularitats.

3) Jornada

a) Amb caràcter general s'ha de subscriure a temps complet.

b) Es pot subscriure a temps parcial:

- Quan el substituït estigui contractat a temps parcial.
- En aquells casos en què se subscriu per substituir la jornada deixada vacant en casos de reducció de jornada per guarda legal.
- Quan s'hagi acordat una reducció temporal de la jornada, com en els casos de maternitat i paternitat amb gaudi a temps parcial.

4) Bonificacions en els contractes d'interinitat per excedència per cura de fills o familiars

Els contractes formalitzats amb beneficiaris de prestacions per desocupació per substituir els treballadors en excedència per cura de fills o familiars tenen les bonificacions següents de les quotes empresarials a la Seguretat Social per contingències comunes:

- 95% durant el primer any d'excedència.
- 60% durant el segon any d'excedència.
- 50% durant el tercer any d'excedència.

5) Bonificacions de quotes

En el cas de contractes d'interinitat subscrits amb persones aturades no és necessari que estiguin percehent prestacions, n'hi ha prou amb la inscripció de demanda d'ocupació; donen dret a bonificacions quan la causa de la substitució sigui alguna de les següents:

- Treballadores que tinguin suspès el contracte de treball per risc durant l'embaràs.
- Treballadores que tinguin suspès el contracte de treball per risc durant la lactància natural.

- Treballadors i treballadores que tinguin suspès el contracte de treball durant els períodes de descans per maternitat, adopció i acolliment preadoptiu o permanent i paternitat.
- La bonificació és del 100% de tota la quota empresarial a la Seguretat Social tant respecte a la cotització del treballador contractat, com del treballador substituït.

6) Interinitat per substitució de víctimes de violència de gènere

El contracte d'interinitat formalitzat per substituir treballadores víctimes de violència de gènere que hagin suspès el contracte de treball o exercitat el dret a la mobilitat geogràfica o al canvi de centre de treball té dret a una bonificació del 100% de les quotes empresarials a la Seguretat Social per contingències comunes.

9. Els contractes formatius

Els contractes formatius en el nostre ordenament tradicionalment han tingut una regulació específica i diferenciada dels que es qualifiquen com a contractes de treball ordinari, començant pel contracte d'aprenentatge clàssic. Dues modalitats es preveuen formalment en aquest moment dins d'aquest qualificatiu de contractes formatius: el contracte en pràctiques i el contracte per a la formació.

Ambdues modalitats, al seu torn, presenten un perfil clarament predefinit. D'una banda, el contracte en pràctiques va dirigit a les persones que, amb una qualificació professional significativa des de la perspectiva teòrica, no obstant això no tinguin la deguda experiència professional pràctica que prevegi la titulació oficial obtinguda en la formació reglada i que per mitjà d'aquest contracte adquireixin aquesta experiència. De l'altra, el contracte de treball per a la formació va dirigit a persones que no tenen els elements necessaris de qualificació professional mínima, tant des de la perspectiva teòrica com des de la pràctica. D'aquesta manera, els contractes formatius per naturalesa pròpia són també contractes amb una durada temporal determinada, amb la previsió d'una durada preestablerta en el mateix moment de subscriure el contracte entre les parts.

9.1. Per a la formació i l'aprenentatge

Normativa

- Article 11 de l'Estatut dels treballadors, segons la redacció donada per la Llei 3/2012, de 6 de juliol.
- RD 1529/2012, de 8 de novembre, pel qual es desenvolupa el contracte per a la formació i l'aprenentatge i s'estableixen les bases de la formació dual.
- Article 3 de la Llei 11/2013, de 26 de juliol.
- Llei 11/2013, de 26 de juliol.
- Reial decret llei 16/2013, de 20 de desembre.

Objecte del contracte

El contracte per a la formació i l'aprenentatge té per objecte la qualificació professional dels treballadors en un règim d'alternança d'activitat laboral retribuïda en una empresa amb activitat formativa rebuda en el marc del sistema de formació professional per a l'ocupació o del sistema educatiu.

Vegeu també

Model de contracte per a la formació i l'aprenentatge.

Requisits dels treballadors

Es pot subscriure amb treballadors més grans de setze anys i més joves de vint-i-cinc (es poden subscriure amb persones de menys de trenta anys fins que la taxa de desocupació se situï per sota del 15%) que no tinguin la qualificació professional reconeguda pel sistema de formació professional per a l'ocupació o del sistema educatiu requerida per concertar un contracte en pràctiques.

El límit màxim d'edat no és aplicable quan el contracte es concerta amb persones amb discapacitat, ni amb els col·lectius en situació d'exclusió social previstos en la Llei 44/2007, de 13 de desembre, en els casos en què siguin contractats per les empreses d'inserció, i en els supòsits de contractes subscrits amb alumnes participants en projectes d'ocupació i formació (article 25.1d de la Llei 53/2006). Els contractes no es poden subscriure a temps parcial.

Formalització, durada i jornada

S'haurà de formalitzar per escrit fent constar expressament el contingut del contracte, i també de l'"acord per a l'activitat formativa en contracte per a la formació i l'aprenentatge". Els contractes no es poden subscriure a temps parcial.

La durada mínima del contracte és d'un any i la màxima de tres anys, si bé mitjançant conveni col·lectiu es poden establir diferents durades del contracte, sense que la durada mínima pugui ser inferior a sis mesos ni màxima de tres anys. El límit de durada del contracte no és aplicable en els supòsits de contractes subscrits amb alumnes que participin en projectes d'ocupació formativa.

En cas que el contracte s'hagi concertat per una durada inferior a la màxima legal o convencionalment establerta, es pot prorrogar mitjançant acord de les parts, fins a dues vegades sense que la durada de cada pròrroga pugui ser inferior a sis mesos i sense que la durada total del contracte pugui excedir aquesta durada màxima.

El temps de treball efectiu, que es pot fer compatible amb el temps dedicat a les activitats formatives, no pot ser superior al 75% durant el primer any, o al 85% durant el segon i tercer anys de la jornada màxima prevista en el conveni col·lectiu o, si no n'hi ha, de la jornada màxima legal.

Els treballadors no poden fer hores extraordinàries, ni treballs nocturns, ni torns, excepte en el supòsit previst en l'article 35.3 de l'Estatut dels treballadors (prevenir o reparar sinistres i altres danys extraordinaris i urgents).

Expirada la durada del contracte per a la formació i l'aprenentatge, el treballador no pot ser contractat sota aquesta modalitat per la mateixa empresa o una de diferent, tret que la formació inherent al nou contracte tingui per objecte obtenir una qualificació diferent.

No es poden subscriure contractes per a la formació i l'aprenentatge quan el lloc de treball corresponent al contracte hagi estat exercit amb anterioritat pel treballador en la mateixa empresa pel temps superior a dotze mesos.

Activitat formativa

El treballador haurà de rebre la formació inherent al contracte per a la formació i l'aprenentatge directament en un centre formatiu autoritzat per a això pel Sistema Nacional d'Ocupació. *No obstant això, també pot rebre aquesta formació a la mateixa empresa quan disposi de les instal·lacions i del personal adequats a l'efecte de l'acreditació de la competència o qualificació professional, sense perjudici de la necessitat, si escau, de la realització de períodes de formació complementaris als centres de la xarxa esmentada.* L'activitat laboral exercida pel treballador a l'empresa haurà d'estar relacionada amb les activitats formatives.

Les activitats formatives poden incloure formació complementària no referida en el Catàleg nacional de qualificacions professionals per adaptar-se tant a les necessitats dels treballadors com de les empreses. Prèviament a la formalització del contracte per a la formació i l'aprenentatge, l'empresa haurà de verificar que, per al treball efectiu que ha de fer la persona treballadora, hi ha una activitat formativa que hi està relacionada que es correspon amb un títol de formació professional o amb un certificat de professionalitat.

L'activitat formativa és autoritzada prèviament al seu inici pel servei públic d'ocupació competent. Si en el termini d'un mes no hi ha resolució, s'entén estimada la sol·licitud per silenci administratiu.

Característiques

La retribució del treballador es fixa en proporció al temps de treball efectiu, d'acord amb el que estableixi el conveni col·lectiu sense que, en cap cas, no pugui ser inferior al salari mínim interprofessional en proporció al temps treballat.

L'acció protectora de la Seguretat Social del treballador contractat per a la formació i l'aprenentatge comprèn totes les contingències, situacions protegibles i prestacions, inclosa la desocupació. Així mateix, es té dret a la cobertura del fons de garantia salarial.

Si el treballador continua a l'empresa al final del contracte, no es pot concertar un nou període de prova, i s'ha de computar la durada del contracte a l'efecte d'antiguitat a l'empresa.

Incentius

Quan la contractació se subscriu amb un treballador aturat, inscrit com a demandant d'ocupació:

- Les empreses tenen dret, durant tota la vigència del contracte, inclosa la pròrroga, a una reducció del 100% de les quotes empresarials a la Seguretat Social per contingències comunes, i també les corresponents a accidents de treball i malalties professionals, atur, fons de garantia salarial i formació professional, corresponents a aquests contractes, si el contracte el subscriuen empreses la plantilla de les quals sigui inferior a 250 persones, o del 75%, en cas que l'empresa tingui una plantilla igual o superior a aquesta xifra.
- Així mateix, en els contractes per a la formació subscrits o prorrogats segons el que es disposa en el paràgraf anterior, es redueix el 100% de les quotes dels treballadors a la Seguretat Social durant tota la vigència del contracte, incloses les pròrrogues.

Conversió

Els contractes per a la formació i l'aprenentatge, si es transformen en indefinits a la finalització de la seva durada inicial o prorrogada, sigui quina sigui la data de subscripció, tenen dret a una reducció de la quota empresarial a la Seguretat Social de 1.500 euros/any, durant tres anys. En el cas de dones, aquesta reducció és de 1.800 euros/any. Per poder-se acollir a aquests incentius s'hauran de complir els requisits i no trobar-se en les causes d'exclusió previstos en la secció 1a. del capítol I de la Llei 43/2006.

9.2. Contracte en pràctiques

Normativa

- Article 11 de l'Estatut dels treballadors, segons la redacció donada per la Llei 63/97, de 26 de desembre, modificat per la Llei 35/2010, de 17 de setembre.
- RD 488/98, de 27 de març, pel qual es desenvolupa l'article 11 de l'Estatut dels treballadors en matèria de contractes formatius.
- RD 63/2006, de 27 de gener.
- Llei 35/2010, del 17 de setembre.
- Llei 3/2012, de 6 de juliol.
- Llei 11/2013, de 26 de juliol.

Objecte

El contracte de treball en pràctiques té per objecte que el treballador obtingui la pràctica professional adequada al nivell d'estudis cursats. No es tracta únicament d'adquirir experiència en un treball determinat, sinó també que aquesta experiència actuï sobre els estudis cursats. Aquest contracte es pot concertar amb els qui estiguin en possessió de títol universitari o de formació professional de grau mitjà o superior o títols reconeguts oficialment com a equivalents, d'acord amb les lleis reguladores del sistema educatiu vigent, o de certificat de professionalitat, d'acord amb el que preveu la Llei orgànica 5/2002, de 19 de juny, de les qualificacions i de la formació professional, que habilitin per a l'exercici professional.

Vegeu també

Model de contracte en pràctiques.

Formalització

La seva formalització haurà de constar per escrit. Si no s'observa la formalització per escrit quan sigui exigible, el contracte es presumeix subscrit per temps indefinit i a jornada completa, excepte prova en contrari que n'acrediti la naturalesa temporal o el caràcter a temps parcial dels serveis, tal com estableix l'article 8.2 de l'Estatut dels treballadors.

El contingut del contracte s'ha de comunicar al Servei Públic d'Ocupació Estatal en el termini dels deu dies següents a la concertació, i també les seves pròrrogues, s'hagin de formalitzar o no per escrit.

Requisits dels treballadors

El contracte de treball en pràctiques es pot concertar amb els qui estiguin en possessió de títol universitari o de formació professional de grau mitjà o superior o títols reconeguts oficialment com a equivalents, o de certificat de professionalitat.

Que no hagin transcorregut més de cinc anys, o de set quan el contracte es concerta amb un treballador amb discapacitat, des de la terminació dels estudis. En els supòsits de treballadors més joves de trenta anys o discapacitats més joves de trenta-cinc anys, no hi ha un límit temporal.

Formalització, durada i jornada

S'haurà de formalitzar per escrit fent constar expressament la titulació del treballador, la durada del contracte i el lloc de treball que cal exercir durant les pràctiques. S'haurà de comunicar al servei públic d'ocupació en el termini dels deu dies següents a la concertació, igual que les pròrrogues.

La durada no pot ser inferior a sis mesos ni excedir els dos anys; dins d'aquests límits, els convenis col·lectius d'àmbit sectorial poden determinar la durada del contracte. Si el contracte en pràctiques s'ha concertat per temps inferior a dos anys, es poden acordar fins a dues pròrrogues, amb una durada mínima de sis mesos.

El període de prova no pot ser superior a un mes per als contractes en pràctiques subscrits amb treballadors que estiguin en possessió de títol de grau mitjà o de certificat de professionalitat de nivell 1 o 2, ni a dos mesos per als contractes en pràctiques subscrits amb treballadors que estiguin en possessió de títol de grau superior o de certificat de professionalitat de nivell 3, exceptuant el que està disposat en conveni col·lectiu.

A la finalització del contracte no es pot concertar un període de prova nou, i la durada de les pràctiques s'ha de computar a l'efecte d'antiguitat a l'empresa.

Característiques

La retribució del treballador és la fixada en conveni col·lectiu per als treballadors en pràctiques, sense que, si no hi ha conveni, pugui ser inferior al 60% o al 75% durant el primer o el segon any de vigència del contracte, respectivament, del salari fixat en conveni per a un treballador que exerceixi el mateix lloc de treball o un d'equivalent.

En cap cas el salari no ha de ser inferior al salari mínim interprofessional. En el cas de treballadors contractats a temps parcial, el salari es redueix en funció de la jornada pactada.

A la terminació del contracte, l'empresari haurà d'expedir al treballador un certificat en el qual consti la durada de les pràctiques, el lloc o llocs de treball ocupats i les principals tasques fetes en cadascun d'ells.

Cap treballador no pot estar contractat en pràctiques en la mateixa empresa o una de diferent per un temps superior a dos anys en virtut de la mateixa titulació.

Incentius

Quan la contractació se subscrigui amb un treballador aturat, inscrit com a demandant d'ocupació:

- Quan el contracte es concerta amb una persona més jove de trenta anys o de trenta-cinc si té reconegut un grau de discapacitat igual o superior al 33%, es té dret a una reducció del 50% de la quota empresarial a la Seguretat Social per contingències comunes corresponent al treballador

contractat durant la vigència del contracte. Si és un menor registrat en el Sistema de Garantia Juvenil, la reducció serà del 100%.

- En el supòsit que, d'acord amb el que es disposa en el Reial decret 1543/2011, de 31 d'octubre, pel qual es regulen les pràctiques no laborals, en empreses, el treballador estigui fent aquestes pràctiques no laborals en el moment de la concertació del contracte de treball en pràctiques, la reducció de quotes és del 75%. Si és un menor registrat en el Sistema de Garantia Juvenil, la reducció serà del 100%.

Les conversions en contractes indefinits a temps complet o a temps parcial es poden acollir a les bonificacions regulades en la Llei 3/2012, de 6 de juliol.

Resum

Contracte en pràctiques

1) Requisits de titulació del treballador

a) El treballador haurà de tenir una titulació de:

- Títol universitari o de formació professional de grau mitjà o superior.
- Formació professional de grau mitjà o superior.
- Altres titulacions reconegudes oficialment com a equivalents a les anteriors.
- Certificat de professionalitat.

b) El contracte en pràctiques es pot subscriure dins dels cinc anys immediatament següents a la terminació dels estudis corresponents.

c) Amb treballadors minusvàlids, aquest termini és de set anys.

d) En persones més joves de trenta anys i discapacitats més joves de trenta-cinc anys no hi ha un límit temporal.

e) En cas d'estudis fets a l'estranger, el còmput s'efectua des de la data del reconeixement o homologació del títol a Espanya, quan aquest requisit sigui exigible per a l'exercici professional.

2) Retribució salarial

- Cal complir, en primer lloc, la retribució que pugui establir el conveni col·lectiu per als contractes de pràctiques.
- Si no hi ha regulació en el conveni, no pot ser inferior al 60% o el 75% durant el primer o el segon any de vigència del contracte del salari fixat per al mateix lloc de treball o un d'equivalent.
- S'aplica proporcionalment el salari en funció de la jornada pactada en els contractes a temps parcial.
- L'import no pot resultar inferior a l'SMI, tenint en compte que si el contracte és a temps parcial, aquest límit s'aplica proporcionalment al percentatge de jornada pactada.

10. Contracte a temps parcial

Concepte

El contracte de treball s'entén subscrit 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. S'entén per treballador a temps complet comparable un treballador a temps complet de la mateixa empresa i del mateix centre de treball, amb el mateix tipus de contracte de treball i que faci un treball idèntic o similar. Si a l'empresa no hi hagués cap treballador comparable a temps complet, es considera la jornada a temps complet prevista en el conveni col·lectiu aplicable o, si no n'hi ha, la jornada màxima legal.

Normativa

- Art. 12 ET.
- RD 1194/1985, de 17 de juliol.
- RD 2720/1998, de 18 de desembre.
- RD 1131/2002, de 31 d'octubre.

Requisits dels treballadors

El contracte de treball a temps parcial es pot formalitzar amb qualsevol treballador. No hi ha requisits específics per a aquesta modalitat contractual.

Durada

El contracte es pot formalitzar per temps indefinit o per durada determinada en els supòsits en els quals legalment es permeti la utilització d'aquesta modalitat de contractació, que són els següents:

- Obra o servei determinat.
- Eventual per circumstàncies de la producció.
- Interinitat, únicament quan el treballador substituït estigui contractat a temps parcial o es tracti de cobrir temporalment un lloc de treball la cobertura definitiva del qual s'hagi de fer a temps parcial, o per cobrir la jornada dels treballadors en casos de reducció de jornada per guarda legal, maternitat o paternitat amb gaudi a temps parcial.
- Pràctiques.

- De relleu.
- Contracte temporal de foment d'ocupació per a persones amb discapacitat.
- Foment de l'ocupació de persones en situació d'exclusió social.
- Víctimes de violència de gènere o domèstica.

No es pot utilitzar aquest contracte en la modalitat per a la formació.

Distribució de la jornada

La jornada diària en el treball a temps parcial es pot fer de manera continuada o partida. No obstant això, quan el contracte a temps parcial comporti l'execució d'una jornada diària inferior a la dels treballadors a temps complet i es faci de forma partida, només és possible efectuar una única interrupció en aquesta jornada diària, tret que es disposi una altra cosa mitjançant conveni col·lectiu.

Exemple de jornada partida

Treballador a temps parcial, que fa diàriament una jornada de cinc hores, quan els treballadors a temps complet fan vuit hores, al treballador a temps parcial se li pot distribuir la jornada de forma partida, però únicament hi pot haver una interrupció, tret que el conveni col·lectiu n'autoritzi més.

Hores extraordinàries

Els treballadors a temps parcial no poden fer hores extraordinàries, excepte en els casos previstos en l'art. 35.3 ET, per prevenir o reparar sinistres i altres danys extraordinaris i urgents; en aquest cas, tenen el tractament d'hores extraordinàries per a la seva retribució o compensació.

Hores complementàries

Hi ha dos tipus d'hores complementàries: les pactades, que es poden pactar en tots els contractes a temps parcial amb una jornada no inferior a deu hores setmanals de mitjana, i les voluntàries, que únicament es poden fer en els contractes a temps parcial indefinits.

1) Hores complementàries pactades

En els contractes a temps parcial el treballador i l'empresari poden pactar la realització d'hores complementàries que s'addicionaran a les hores ordinàries estipulades en el contracte a temps parcial i, si escau, en els convenis col·lectius sectorials o, si no n'hi ha, d'àmbit inferior.

Les hores complementàries constitueixen una de les mesures de més flexibilitat laboral existents, en permetre adaptar la jornada del treballador davant possibles necessitats productives de l'empresa; el nombre més gran d'hores que

comporten les hores complementàries permet a l'empresa poder augmentar les jornades dels treballadors a temps parcial en els períodes que ho necessiti. Per a això, cal que el contracte a temps parcial sigui indefinit.

Cal assenyalar que l'establiment d'hores complementàries requereix un pacte exprés. Només quan existeixi aquest pacte l'empresari pot exigir que es facin hores complementàries.

a) Formalització del pacte d'hores complementàries

- El pacte s'ha de formalitzar necessàriament per escrit.
- Haurà de recollir el nombre d'hores complementàries que requereixi l'empresari.
- El pacte sobre hores complementàries es pot acordar en el moment de subscriure el contracte a temps parcial o amb posterioritat, però constitueix, en tot cas, un pacte específic respecte al contracte.
- Només es pot formalitzar un pacte d'hores complementàries en el cas de contractes a temps parcial amb una jornada no inferior a deu hores setmanals.

b) Nombre màxim d'hores complementàries

El nombre d'hores complementàries no pot excedir el 30% de les hores ordinàries de treball objecte del contracte. Els convenis col·lectius d'àmbit sectorial o, si no n'hi ha, d'àmbit inferior poden establir un altre percentatge màxim, que en cap cas no pot excedir el 60% de les hores ordinàries contractades.

En tot cas, la suma de les hores ordinàries i de les hores complementàries no pot excedir la jornada de treball d'un treballador a temps complet comparable.

Exemples de nombre màxim d'hores complementàries

- Treballador a temps parcial contractat al 50% de la jornada, 20 hores setmanals, i la jornada a temps complet és de 40 hores. El nombre màxim d'hores complementàries pot ser com a màxim del 30% de 20 hores, és a dir, 6 hores complementàries setmanals (tret que el conveni permeti un percentatge més elevat).
- Treballador a temps parcial contractat al 75% de la jornada anual, 1.350 hores, sobre una jornada anual de 1.800 hores. El conveni permet un percentatge del 50% d'increment. El nombre màxim seria $1.350 \times 50\% = 675$ hores complementàries, però la suma de les 1.350 hores contractades més 675 hores complementàries dóna com a resultat una possible jornada de 2.025 hores, jornada anual que és superior a les 1.800 hores establertes; en aquest cas, les hores complementàries únicament poden ser 450 hores per arribar al topall de 1.800 hores de la jornada completa.

c) Distribució i realització de les hores complementàries

La distribució i forma de realització de les hores complementàries pactades s'haurà d'atenir al que estableixin sobre aquest tema el conveni col·lectiu aplicable i el pacte d'hores complementàries. Tret que s'estableixi una altra cosa en conveni, el treballador haurà de conèixer el dia i hora de realització de les hores complementàries amb un preavís de tres dies.

La realització d'hores complementàries haurà de respectar, en tot cas, els límits en matèria de jornada. En cas d'incompliment d'aquests requisits i règim jurídic, la negativa del treballador a la realització de les hores complementàries, malgrat haver estat pactades, no constitueix una conducta laboral sancionable.

2) Hores complementàries voluntàries

En els contractes a temps parcial de durada indefinida amb una jornada de treball no inferior a deu hores setmanals en còmput anual, l'empresari pot, en qualsevol moment, oferir al treballador fer hores complementàries d'acceptació voluntària, el nombre de les quals no pot superar el 15%, ampliables al 30% per conveni col·lectiu de les hores ordinàries objecte del contracte. La negativa del treballador a la realització d'aquestes hores no constitueix una conducta laboral sancionable.

Aquestes hores complementàries no es computen a l'efecte dels percentatges d'hores complementàries pactades.

Règim jurídic

1) Retribució de les hores complementàries

Les hores complementàries efectivament fetes s'han de retribuir com a ordinàries, i s'han de computar a l'efecte de bases de cotització a la Seguretat Social i períodes de carència i bases reguladores de les prestacions. A aquest efecte, el nombre i retribució de les hores complementàries fetes s'haurà de recollir en el rebut individual de salaris i en els documents de cotització a la Seguretat Social.

2) Renúncia del treballador al pacte d'hores complementàries

El pacte d'hores complementàries pot quedar sense efecte per renúncia del treballador, mitjançant un preavís de quinze dies, una vegada complert un any des de la subscripció, quan concorri alguna de les circumstàncies següents:

- L'atenció de les responsabilitats familiars per raons de guarda legal, per cura directa d'algun nen més petit de vuit anys o un minusvàlid físic, psíquic o sensorial, que no exerceixi una activitat retribuïda (art. 37.5 ET).

- Per necessitats formatives, en la forma que reglamentàriament es determini, sempre que s'acrediti la incompatibilitat horària.
- Per incompatibilitat amb un altre contracte a temps parcial, que el treballador pugui formalitzar amb una altra empresa amb posterioritat a la formalització del pacte d'hores complementàries.

Formalització del contracte

El contracte a temps parcial ha de ser formalitzat obligatòriament per escrit en el model oficial establert, en el qual haurà de figurar el nombre d'hores ordinàries de treball al dia, a la setmana, al mes o a l'any contractades i la seva distribució segons el que preveu el conveni. Si no s'observen aquestes exigències, el contracte es presumeix subscrit a jornada completa, excepte prova en contrari que acrediti el caràcter parcial dels serveis.

Com a annex als contractes de durada indefinida, es pot incloure el pacte de les hores complementàries en el model oficial establert a aquest efecte.

Una vegada formalitzat el contracte, haurà de ser comunicat, i també de les pròrrogues, si n'hi hagués, a l'oficina d'ocupació corresponent en el termini dels deu dies hàbils següents a la concertació, on n'ha de quedar dipositat un exemplar, i se n'ha d'adjuntar una còpia bàsica signada pels representants legals si n'hi hagués.

S'haurà de lliurar als representants legals dels treballadors una còpia bàsica del contracte en el termini de deu dies. Igualment, se'ls ha de notificar en el mateix termini les pròrrogues d'aquests contractes, i també les denúncies.

Indemnització en cas de contractes de durada determinada

En cas que el contracte a temps parcial se subscrigui per temps determinat o temporal, quan finalitzi el treballador té dret a rebre una indemnització de quantia equivalent a la part proporcional de la quantitat que resultaria d'abonar dotze dies de salari per cada any de servei, o l'establerta, si escau, en la normativa específica que sigui aplicable.

Contracte a temps parcial per jubilació parcial

També es considera contracte a temps parcial, en els supòsits de jubilació parcial, el subscrit pel treballador que concerta amb l'empresa, en les condicions establertes en l'art. 12.6 de l'ET, una reducció de la jornada de treball i del salari d'entre un mínim d'un 25% i un màxim d'un 75%, quan reuneixi les condicions generals exigides per tenir dret a la pensió contributiva de jubilació de

la Seguretat Social amb excepció de l'edat, que haurà de ser inferior en, com a màxim, cinc anys a l'exigida, o quan, reunint igualment aquestes condicions generals, hagi complert ja aquesta edat.

En el contracte de treball del treballador que es jubila parcialment hauran de constar els elements propis del contracte a temps parcial, i també la jornada que feia abans i la que resulti com a conseqüència de la reducció de la jornada de treball.

La subscripció del contracte del treballador que es jubila parcialment no representa la pèrdua dels drets adquirits i de l'antiguitat que corresponguin al treballador.

L'execució d'aquest contracte de treball a temps parcial, i la seva retribució, són compatibles amb la pensió que la Seguretat Social reconegui al treballador en concepte de jubilació parcial, i s'extingeix la relació laboral en produir-se la jubilació total.

Els requisits per a accedir a aquesta situació de jubilació parcial són els següents:

- L'edat del treballador haurà de ser l'establerta en la normativa de Seguretat Social.
- El treballador haurà d'acreditar la carència exigida de trenta-tres anys de cotització, dels quals almenys dos estaran compresos en els últims quinze anys immediatament anteriors a la data de causar el dret.
- El treballador ha de concertar, després d'un acord amb l'empresa, un contracte a temps parcial, que consisteix en una reducció de la jornada de treball i del salari entre un mínim del 25% i un màxim del 75%.
- En els supòsits de treballadors que no hagin arribat encara a l'edat ordinària de jubilació, l'empresa haurà de subscriure simultàniament un contracte de relleu amb un treballador en situació de desocupació o que tingui concertat amb l'empresa un contracte de durada determinada.

Resum

Contracte a temps parcial

1) Durada del contracte a temps parcial

- Es pot formalitzar per durada indefinida o per durada determinada, excepte en les modalitats prohibides.
- Les modalitats en què se'n prohibeix la utilització són les de formació.
- S'entén subscrit per temps indefinit quan es concerta per fer feines fixes i periòdiques dins de l'activitat normal de l'empresa.

2) Distribució de la jornada

- La jornada es pot distribuir de manera que es faci de forma continuada o bé de forma partida.
- Hi ha la limitació que si la jornada diària que fa el treballador a temps parcial és inferior a la dels treballadors contractats a temps complet únicament hi pot haver una interrupció diàriament, tret que el conveni col·lectiu aplicable estableixi una altra regulació.

3) Hores extraordinàries

- Els treballadors a temps parcial no poden fer hores extraordinàries.
- L'única excepció a la prohibició són les que es facin per prevenir o reparar sinistres i altres danys extraordinaris i urgents.

4) Hores complementàries

- Es pot pactar la realització d'hores complementàries en els contractes a temps parcial.
- N'hi ha de dos tipus: pactades i voluntàries.
- Les hores complementàries incrementen les hores ordinàries pactades en el contracte.
- El pacte s'ha de formalitzar expressament per escrit en el moment de formalitzar el contracte, o bé en un moment posterior.
- El nombre d'hores complementàries pactades no pot excedir el 30% de la jornada ordinària establerta en el contracte; per conveni col·lectiu es pot incrementar el percentatge fins a un 60%.
- Les hores complementàries voluntàries no poden excedir el 15% de la jornada ordinària, i per conveni fins al 30%, percentatges que no computen per a les pactades.
- La suma de les hores ordinàries i les complementàries no pot superar la jornada de l'empresa a temps complet.
- Un cop formalitzat el pacte, la utilització d'aquestes hores queda sotmesa a la voluntat empresarial; no és obligatori utilitzar-les, és l'empresari qui determina que es facin servir o no.
- La realització de les hores complementàries ha de ser preavisada al treballador amb un termini mínim de tres dies. El conveni col·lectiu pot reduir el termini.
- La retribució ha de ser com l'import d'una hora ordinària.
- Es computen, a l'efecte del càlcul de les bases de cotització a la Seguretat Social per totes les contingències, com a salari ordinari.
- La realització de les hores complementàries pactades és obligatòria per al treballador sempre que es compleixin els requisits establerts.
- En cas d'incompliment dels requisits, la negativa del treballador a la realització de les hores complementàries, malgrat haver estat pactades, no constitueix una conducta laboral sancionable.
- El treballador solament pot renunciar al pacte una vegada que hagi transcorregut un any des de la formalització, i per les causes expressament regulades, responsabilitats familiars per guarda legal, necessitats formatives amb incompatibilitat horària, i formalització d'un altre contracte a temps parcial.

11. Contractes de treball de suport a l'emprenedor i d'estímul del creixement i de la creació d'ocupació de la Llei 11/2013, de 26 de juliol

11.1. Incentius a la contractació a temps parcial amb vinculació formativa

Les empreses, inclosos els treballadors autònoms, que subscriuguin contractes a temps parcial amb vinculació formativa amb joves aturats més joves de trenta anys tenen dret, durant un màxim de dotze mesos, a una reducció de la quota empresarial a la Seguretat Social per contingències comunes corresponent al treballador contractat, del 100% en cas que el contracte el subscriuguin empreses la plantilla de les quals sigui inferior a 250 treballadors, o del 75%, en cas que l'empresa contractant tingui una plantilla igual o superior a aquesta xifra.

Aquest incentiu pot ser prorrogat per dotze mesos més, sempre que el treballador continuï compatibilitzant l'ocupació amb la formació, o l'hagi cursat en els sis mesos anteriors a la finalització del període a què es refereix el paràgraf anterior.

Els treballadors hauran de complir algun dels requisits següents:

- a) No tenir experiència laboral o que sigui inferior a tres mesos.
- b) Procedir d'un altre sector d'activitat. A aquest efecte, s'entén per sector d'activitat l'identificat com a classe mitjançant un codi numèric de quatre xifres en l'annex del Reial decret 475/2007, de 13 d'abril, pel qual s'aprova la Classificació nacional d'activitats econòmiques 2009 (CNAE-2009).
- c) Ser aturat i estar inscrit ininterrompudament a l'oficina d'ocupació almenys dotze mesos durant els divuit anteriors a la contractació.
- d) Ser un menor registrat en el Sistema de Garantia Juvenil.

Els treballadors hauran de compatibilitzar l'ocupació amb la formació o justificar haver-la cursat en els sis mesos anteriors a subscriure el contracte. La formació, que no ha d'estar vinculada específicament al lloc de treball objecte del contracte, pot ser:

- a) Formació acreditable oficial o promoguda pels serveis públics d'ocupació.

b) Formació en idiomes o tecnologies de la informació i la comunicació d'una durada mínima de noranta hores en còmput anual.

Per a l'aplicació d'aquesta mesura, el contracte es pot subscriure per temps indefinit o per durada determinada. La jornada pactada no pot ser superior al 50% de la corresponent a un treballador a temps complet comparable. A aquest efecte, s'entén per treballador a temps complet comparable. En menors registrats en el Sistema de Garantia Juvenil, la jornada pot ser del 75%.

Per poder-se acollir a aquesta mesura, les empreses, inclosos els treballadors autònoms, no han d'haver adoptat, en els sis mesos anteriors a la subscripció del contracte, decisions extintives improcedents. La limitació afecta únicament les extincions produïdes amb posterioritat al 22-02-13, i per a la cobertura d'aquells llocs de treball del mateix grup professional que els afectats per l'extinció i per al mateix centre o centres de treball.

Per a l'aplicació dels beneficis, l'empresa haurà de mantenir el nivell d'ocupació aconseguida amb el contracte a què es refereix aquest article durant, almenys, un període equivalent a la durada d'aquest contracte amb un màxim de dotze mesos des de la subscripció. En cas d'incompliment d'aquesta obligació, s'haurà de procedir al reintegrament dels incentius.

No es considera incomplida l'obligació de manteniment de l'ocupació a què es refereix aquest apartat quan el contracte de treball s'extingeixi per causes objectives o per acomiadament disciplinari quan l'un o l'altre siguin declarats o reconeguts com a procedents, ni les extincions causades per dimissió, mort, jubilació o incapacitat permanent total, absoluta o gran invalidesa dels treballadors o per l'expiració del temps convingut o realització de l'obra o servei objecte del contracte, o per resolució durant el període de prova.

En les qüestions que no preveu aquest article és aplicable, respecte de les reduccions, el que es disposa en la secció 1a. del capítol I de la Llei 43/2006, de 29 de desembre, excepte el que estableixen els articles 2.7 i 6.2.

11.2. Contractació indefinida d'un jove per microempreses i empresaris autònoms

Les empreses, inclosos els treballadors autònoms, que contractin de manera indefinida, a temps complet o parcial, un jove aturat més jove de trenta anys tenen dret a una reducció del 100% de la quota empresarial a la Seguretat Social per contingències comunes corresponent al treballador contractat durant el primer any de contracte, en els termes recollits en els apartats següents.

Per poder-se acollir a aquesta mesura, les empreses, inclosos els treballadors autònoms, hauran de reunir els requisits següents:

a) Tenir, en el moment de subscriure el contracte, una plantilla igual o inferior a nou treballadors.

b) No haver tingut cap vincle laboral anterior amb el treballador.

c) No haver adoptat, en els sis mesos anteriors a la subscripció del contracte, decisions extintives improcedents. La limitació afecta únicament les extincions produïdes amb posterioritat a l'entrada en vigor d'aquest Reial decret llei 4/2013, el 24-02-13, i per a la cobertura d'aquells llocs de treball del mateix grup professional que els afectats per l'extinció i per al mateix centre o centres de treball.

d) No haver subscrit amb anterioritat un altre contracte.

No s'apliquen els beneficis en els supòsits següents:

a) Quan el contracte es concerta en la modalitat de contracte d'emprenadors, ni per a treballs fixos discontinus.

b) Quan es tracti de contractes indefinits inclosos en l'article 2 de la Llei 43/2006.

Els beneficis només s'han d'aplicar respecte a un contracte, excepte la possibilitat de substitució. Per a l'aplicació dels beneficis, l'empresa haurà de mantenir en l'ocupació el treballador contractat almenys divuit mesos des de la data d'inici de la relació laboral, tret que el contracte s'extingeixi per causa no imputable a l'empresari o per resolució durant el període de prova.

Així mateix, haurà de mantenir el nivell d'ocupació a l'empresa aconseguit amb el contracte durant almenys un any des de la subscripció del contracte. En cas d'incompliment d'aquestes obligacions, s'haurà de procedir al reintegrament dels incentius.

No es consideren incomplides les obligacions de manteniment de l'ocupació anteriors a què es refereix aquest apartat quan el contracte de treball s'extingeixi per causes objectives o per acomiadament disciplinari quan l'un o l'altre siguin declarats o reconeguts com a procedents, ni les extincions causades per dimissió, mort, jubilació o incapacitat permanent total, absoluta o gran invalidesa dels treballadors o per l'expiració del temps convingut o realització de l'obra o servei objecte del contracte, o per resolució durant el període de prova.

En els supòsits permesos es pot fer una substitució, i es pot subscriure un contracte nou, si bé el període total de bonificació no pot excedir, en conjunt, els dotze mesos. En les qüestions que no preveu aquest article és aplicable el que es disposa en la Llei 43/2006, excepte el que estableixen els articles 2.7 i 6.2.

11.3. Contractació en projectes nous d'emprenedoria jove

Tenen dret a una reducció del 100% de la quota empresarial de la Seguretat Social durant els dotze mesos següents a la contractació els treballadors per compte propi més joves trenta anys, i sense treballadors assalariats, que contractin per primera vegada, de manera indefinida, mitjançant un contracte de treball a temps complet o parcial, persones aturades d'edat igual o superior a quaranta-cinc anys, inscrites ininterrompudament com a aturades a l'oficina d'ocupació almenys durant dotze mesos en els divuit mesos anteriors a la contractació o que resultin beneficiaris del programa de requalificació professional de les persones que esgotin la seva protecció per desocupació.

Per a l'aplicació dels beneficis previstos en aquest article, s'haurà de mantenir en l'ocupació el treballador contractat, almenys, divuit mesos des de la data d'inici de la relació laboral, tret que el contracte s'extingeixi per causa no imputable a l'empresari o per resolució durant el període de prova.

En els supòsits permesos, es pot subscriure un contracte nou, si bé el període total d'aplicació de la reducció no pot excedir, en conjunt, els dotze mesos. En cas que la contractació d'un treballador pugui donar lloc simultàniament a l'aplicació d'altres bonificacions o reduccions en les quotes de Seguretat Social, només se'n pot aplicar una, i l'opció correspon al beneficiari en el moment de formalitzar l'alta del treballador a la Seguretat Social.

En les qüestions que no preveu aquesta disposició, és aplicable el que estableix la secció 1a. del capítol I de la Llei 43/2006, de 29 de desembre, per a la millora del creixement i de l'ocupació, excepte el que estableix l'article 2.7.

11.4. Primera ocupació jove

Per incentivar l'adquisició d'una primera experiència professional, les empreses poden subscriure contractes temporals amb joves aturats més joves de trenta anys que no tinguin experiència laboral o si la tenen inferior a tres mesos.

Aquests contractes es regeixen pel que estableix l'article 15.1.b) de l'ET i les seves normes de desenvolupament, excepte el següent:

- a) Es considera causa del contracte l'adquisició d'una primera experiència professional.
- b) La durada mínima del contracte és de tres mesos.
- c) La durada màxima del contracte és de sis mesos, tret que s'estableixi una durada superior per conveni col·lectiu sectorial estatal o, si no n'hi ha, per conveni col·lectiu sectorial d'àmbit inferior, sense que en cap cas aquesta durada no pugui excedir els dotze mesos.

d) El contracte s'haurà de subscriure a jornada completa o a temps parcial sempre que, en aquest últim cas, la jornada sigui superior al 75% de la corresponent a un treballador a temps complet comparable. A aquests efectes s'entén per treballador a temps complet comparable el que estableix l'article 12.1 de l'ET.

Per poder-se acollir a aquesta mesura, les empreses, inclosos els treballadors autònoms, no han d'haver adoptat, en els sis mesos anteriors a la subscripció del contracte, decisions extintives improcedents. La limitació afecta únicament les extincions produïdes amb posterioritat al 22-02-13, i per a la cobertura d'aquells llocs de treball del mateix grup professional que els afectats per l'extinció i per al mateix centre o centres de treball.

Les empreses, inclosos els treballadors autònoms, que, una vegada transcorregut un termini mínim de tres mesos des de la subscripció, transformin en indefinits els contractes a què es refereix aquest article tenen dret a una bonificació en les quotes empresarials a la Seguretat Social de 41,67 euros/mes (500 euros/any), durant tres anys, sempre que la jornada pactada sigui almenys del 50% de la corresponent a un treballador a temps complet comparable. Si el contracte s'ha subscrit amb una dona, la bonificació per transformació és de 58,33 euros/mes (700 euros/any).

No es considera incomplerta l'obligació de manteniment de l'ocupació a què es refereix aquest apartat quan el contracte de treball s'extingeixi per causes objectives o per acomiadament disciplinari quan l'un o l'altre siguin declarats o reconeguts com a procedents, ni les extincions causades per dimissió, mort, jubilació o incapacitat permanent total, absoluta o gran invalidesa dels treballadors o per l'expiració del temps convingut o realització de l'obra o servei objecte del contracte, o per resolució durant el període de prova.

En les qüestions no previstes és aplicable, quant als incentius, el que es disposa en la secció 1a. del capítol I de la Llei 43/2006, de 29 de desembre, excepte el que estableixen els articles 2.7 i 6.2.

12. Incentius a la contractació de menors del Reial decret Llei 8/2014, de 4 de juliol

Les empreses, inclosos els treballadors autònoms, que contractin de forma indefinida, inclosa la modalitat fixa discontinua, a una persona beneficiària del Sistema Nacional de Garantia Juvenil, més gran de 16 anys i menor de 25, i en el cas de persones amb un grau de discapacitat igual o superior al 33%, més grans de 16 anys i menors de 30, gaudiran d'una bonificació mensual en l'aportació empresarial a la cotització a la Seguretat Social per un import de 300 euros.

En cas que la contractació sigui a temps parcial, la jornada serà com a mínim el 50 per cent de la corresponent a la d'un treballador a temps complet comparable, aplicant-se la bonificació per a aquest supòsit de la següent manera:

- Quan la jornada de treball sigui, almenys, equivalent a un 75% de la corresponent a un treballador a temps complet comparable, 225 euros mensuals.
- Quan la jornada de treball sigui, almenys, equivalent a un 50% de la corresponent a un treballador a temps complet comparable, 150 euros mensuals.

La durada de la bonificació serà de 6 mesos, estant obligada l'empresa o el treballador autònom a mantenir el treballador almenys sis mesos des de l'inici de la relació laboral. En cas d'incompliment d'aquesta obligació, s'haurà de procedir al reintegrament de la bonificació.

Així mateix, les empreses o treballadors autònoms estaran obligats a incrementar amb la nova contractació tant el nivell d'ocupació indefinida com el nivell d'ocupació total, i mantenir el nou nivell aconseguit amb la contractació durant tot el període de gaudi de la bonificació. Per a calcular aquest increment, es prendrà com a referència la mitjana diària de treballadors que hagin prestat serveis en els trenta dies naturals anteriors a la celebració del contracte.

Aquesta mesura serà compatible amb tot tipus d'incentius sempre que l'import mensual que ha de cotitzar l'empresa o el treballador autònom no sigui negatiu.

El Ministeri d'Ocupació i Seguretat Social examinarà el manteniment del nivell d'ocupació indefinida i del nivell d'ocupació total als 6 mesos de la celebració del contracte bonificat. Per a això, s'utilitzaran la mitjana de treballadors indefinits i la mitjana de treballadors totals del mes en què procedeixi examinar

el compliment d'aquest requisit. A aquests efectes, no es tindran en compte les extincions de contractes de treball per causes objectives o per acomiadaments disciplinaris que no hagin estat declarats improcedents.

Les empreses, inclosos els treballadors autònoms, només podran aplicar una vegada les bonificacions previstes en aquest article per cadascun dels beneficiaris del Sistema Nacional de Garantia Juvenil que contractin, amb independència del període de bonificació gaudit per l'empresa per cada treballador.

En el no establert en aquest article seran aplicables les previsions contingudes en la secció I, del capítol I, de la Llei 43/2006, de 29 de desembre, per a la millora del creixement i de l'ocupació, excepte l'establert en els seus articles 2.7 i 6.2.

Resum

Els contractes de treball exigeixen uns requisits de capacitat que ha d'acreditar tant el treballador, per poder formalitzar vàlidament el contracte de treball, com l'empresari. És necessari i obligatori que en algunes modalitats el contracte de treball es formalitzi per escrit i en alguns casos en un model oficial. En els casos en els quals no es formalitza el contracte per escrit o bé no s'especifica en el mateix tota la informació necessària, és obligatori per a l'empresa facilitar informació al treballador per escrit d'aquestes informacions.

Cal esmentar, i incidir-hi per la importància enorme que té, la possibilitat d'establir períodes de prova, i també conèixer els requisits de forma i temporals d'aquest pacte, i els efectes jurídics que té.

Una vegada formalitzat el contracte de treball, cal complir els drets d'informació dels representants legals dels treballadors amb relació a la contractació laboral, i amb les comunicacions obligatòries a l'oficina d'ocupació de les contractacions efectuades.

Les modalitats de contractes de treball es poden classificar de diferents maneres: per la durada temporal, per la jornada i per l'objecte. Com a premissa inicial, cal diferenciar els contractes indefinits no sotmesos a una durada temporal predeterminada dels contractes temporals o de durada determinada, en què aquesta durada està taxada i predeterminada directament o indirectament.

En els contractes de durada determinada, cal distingir el contracte d'obra o servei determinat de l'eventual per circumstàncies de la producció i del d'interinitat.

En les diferents modalitats hi ha contractes que, amb requisits específics de treballador i empresa, tenen establerts incentius i beneficis a la Seguretat Social per a possibilitar la millora de l'ocupació dels col·lectius de treballadors als quals van referits (més grans de quaranta-cinc anys, dones, més joves de trenta anys, discapacitats, etc.).

Un altre grup de contractes de treball és referit sota la rúbrica de contractes formatius, l'objecte dels quals és possibilitar la formació dels treballadors i, si escau, la pràctica dels estudis fets. Dins d'aquesta modalitat hi ha el contracte per a la formació i l'aprenentatge i el contracte de pràctiques.

Amb relació a la jornada, els contractes a temps parcial, enfront dels de temps complet, permeten una contractació ajustada al temps de treball que requereix l'empresa, i es permet que la jornada pactada inicialment es pugui incrementar amb hores complementàries.

Els contractes per a incentivar la contractació de persones més joves de trenta anys tenen un desenvolupament legal específic en la Llei 11/2014, de 26 de juliol, en què a través de la utilització i adaptació de diferents modalitats (temps parcial amb vinculació formativa, primera ocupació, etc.), s'estableixen bonificacions i reduccions de quotes a la Seguretat Social com a mesura d'incentiu a la contractació.

Activitats

Casos pràctics

1. Un empresari procedeix a obrir al públic un comerç d'alimentació i vol utilitzar els serveis dels empleats següents:

- Lluís M., de disset anys d'edat, el qual era solter i vivia al domicili dels pares.
- Raimón S., de quinze anys d'edat.

a. En Lluís M. pot subscriure vàlidament un contracte de treball amb l'empresari Marià A.?

b. En Raimón S. pot prestar serveis laborals a l'empresa? Quines conseqüències jurídiques comporta aquesta prestació de serveis?

Solució

1. Solució orientativa

a. De conformitat amb l'article 7è. de l'Estatut dels treballadors, els menors d'edat, com en Lluís M. (disset anys), si no viuen independentment en virtut de consentiment dels pares i si no estan emancipats, per subscriure el contracte de treball no tenen per si mateixos plena capacitat d'obrar, sinó que necessiten que la seva capacitat limitada, a aquests efectes, sigui completada amb l'assistència dels pares, que n'exerceixen la pàtria potestat, o dels tutors. Els cal, doncs, autorització dels pares o tutors, que pot ser expressa o tàcita, verbal o escrita.

b. Amb relació a la prestació de serveis d'en Raimón (quinze anys) més que un problema de capacitat ens trobem davant una prohibició *ex lege*. En l'article 6è. 1 de l'Estatut dels treballadors, s'estableix expressament: "es prohibeix l'admissió a la feina de persones més joves de setze anys".

2. L'empresa "Laboral, SA", amb una plantilla de quinze treballadors, pretén subscriure quatre contractes de treball amb els treballadors aturats següents:

- Contracte temporal per a substituir un empleat jubilat als seixanta-quatre anys, amb la Isabel M., la qual serà contractada per portar l'assessoria jurídica i la gestió de personal, en la condició de llicenciada en dret.
- Contracte de treball temporal per circumstàncies de la producció amb Ricard V., el qual serà contractat com a administratiu.
- Contracte a temps parcial indefinit amb Clara G., amb la categoria professional de netejadora.

a. Cal una forma escrita per a l'estipulació contractual dels períodes de prova?

b. Quina durada poden tenir els períodes de prova que cal pactar?

c. Necessita una causa justificada la resolució empresarial del contracte de treball durant el període de prova?

d. Quins efectes jurídics produeix l'estipulació contractual d'un període de prova superior al legal?

Solució

2.

a. El nostre ordenament jurídic, article 14.1 de l'Estatut dels treballadors, exigeix que el pacte del període de prova consti per escrit, exigència de la forma escrita que, per a un sector doctrinal encapçalat per Alonso Olea i Bayón Chacón, seria constitutiva o *ad solemnitatem*. Perquè hi hagi un període de prova és necessari pactar-lo en el contracte de treball, bé amb concreció de la durada o bé remetent-la al conveni col·lectiu. En absència de pacte, no es pot considerar existent el període de prova invocant la clàusula del conveni col·lectiu que en regula la durada (Sentència del Tribunal Suprem, Sala social, de 5 d'octubre de 2001 [ROJ: STS 7579/2001]).

b. En cap cas la durada màxima dels períodes de prova que cal pactar no pot ser superior a la pactada en el conveni col·lectiu. El període de prova no pot excedir els terminis previstos en l'article 14.1 de l'Estatut dels treballadors. Amb la nova redacció legal, el precepte estatutari

té caràcter dispositiu per al conveni col·lectiu, i perd la seva naturalesa anterior de norma mínima.

Si no consta l'existència de conveni col·lectiu, la durada dels períodes de prova ha de ser:

- Sis mesos com a màxim en el contracte de treball temporal que cal subscriure Isabel M., en la seva condició de tècnica titulada, conforme a l'article 14.1 de l'Estatut dels treballadors.
- Tres mesos com a màxim en el contracte de treball temporal que cal concertar Ricard V., en ser contractat com a administratiu (Article 14.1 de l'Estatut dels treballadors).
En aquest supòsit pot coincidir la durada contractual (sis mesos), amb el període de prova (màxim de sos mesos). No obstant això, s'ha admès, de manera expressa, un pacte d'un període de prova de durada igual a la del mateix contracte. La normativa actual del Reial decret 2720/1998, de 18 de desembre, no recull cap disposició com la de l'article 7è.1 de l'anterior Reial decret 2104/1984, de 21 de novembre, que permet el pacte d'un període de prova. Ara bé, aquesta ommissió no ha de vedar el pacte d'un període de prova (Article 14 de l'Estatut dels treballadors, en virtut del principi "ubi lex non distinguit, nec nos distinguere debemus"), tret que per la coincidència amb la durada del contracte pugui ser declarat abusiu, extrem que ha de ser objecte d'anàlisi individualitzada pels tribunals.
- Tres mesos com a màxim en el contracte a temps parcial de Clara G., en ser personal no qualificat, conforme a l'article 14.1 de l'Estatut dels treballadors.

c. En el nostre ordenament jurídic no s'exigeix l'al·legació i prova de causa per resoldre o extingir el contracte de treball durant el període de prova, i això ja que, en l'article 14.2 *in fini* de l'Estatut dels treballadors, s'estableix que durant el període de prova la resolució del contracte es pot produir a instàncies de qualsevol de les parts. En aquesta línia, el Tribunal Suprem (Sentències 3 de desembre de 1987 [12835/1987]; 27 de desembre de 1989 [11082/1989]) ha establert la doctrina que per rescindir el contracte de treball durant el període de prova no cal, de cap de les maneres, especificar la causa que ha determinat aquesta decisió. Ara bé, aquesta lliure resolució té com a límit el fet que aquesta decisió no estigui motivada o causada per una de les causes discriminatòries prohibides en l'article 14 de la Constitució espanyola, o que vulneri qualsevol dels drets fonamentals que proclama (Tribunal Suprem, sentències de 27 de desembre de 1989 [11082/1989] i 6 de juliol de 1990 [5321/1990]; i el Tribunal Constitucional, en Sentència de 16 d'octubre de 1984).

d. L'estipulació contractual d'un període de prova superior al legal no anul·la el contracte de treball, sinó que a l'empara de l'article 9è.1 de l'Estatut dels treballadors la clàusula del període de prova es considera nul·la, i substituïda pel que es disposa en l'article 14.1 de l'Estatut dels treballadors.

3. L'empresa "La bona taula, SL" té una activitat de temporada o campanya, que no té dates certes d'inici i fi d'activitat, ja que depenen de factors climatològics. A l'inici de la campanya actual decideix contractar la treballadora Inés N. N., la qual prestarà serveis com a cuinera durant tots els mesos que duri la campanya de cada any.

a. Quin tipus de contracte haurà d'utilitzar l'empresa per contractar Inés N. N. i a l'empara de quina normativa se subscriu aquest contracte?

b. S'haurà de formalitzar per escrit aquest contracte de treball?

c. Durant quin període al llarg de l'any haurà de prestar els seus serveis a l'empresa Inés N. N.?

d. Quina obligació té l'empresa a l'inici de la campanya de cada any pel que fa a tots els treballadors que tinguin el caràcter de fixos discontinus?

e. Assumeix l'empresa davant la treballadora, amb motiu de la contractació, alguna obligació informativa sobre la prestació de serveis que hi farà?

Solució

3.

a. Per a l'execució de treballs que tinguin el caràcter de fixos, però discontinus en el temps, sempre que no es repeteixin en dates certes i que s'emmarquin dins del volum normal d'activitat de l'empresa, en el nostre ordenament jurídic s'ha previst la modalitat del contracte indefinit de fixos discontinus, regulada en l'article 15.8 de l'Estatut dels treballadors (Articles 12.3 i 15.8 de l'Estatut dels treballadors). El Tribunal Suprem (Sentències del Tribunal Suprem, Sala social, de 27 de setembre de 1988, 26 de maig de 1997, 15 de juliol de 2004 i 17 de setembre de 2004) havia considerat que el contracte fix discontinu cobreix una necessitat

de treball de caràcter intermitent, en intervals temporals, reiterats en el temps, i dotats de certa homogeneïtat.

El contracte de fix discontinu es diferencia del contracte de treball eventual perquè ens trobem davant una acumulació de tasques que no és cíclica, previsible, repetitiva ni constant en el mateix període de temps, ja que amb l'eventual es tracta d'atendre un volum anormal d'activitat. D'aquesta manera, si sempre en una data o un període determinats es produeix un mateix increment d'activitat, aquest increment es podria convertir en un volum normal d'activitat de l'empresa que permetria la formalització d'un contracte de fix discontinu o d'un contracte indefinit a temps parcial (Sentències del Tribunal Suprem, Sala social, de 27 de setembre de 1988, 26 de maig de 1997, 25 de febrer de 1998, 5 de juliol de 1999, 4 de maig de 2004, 17 de setembre de 2004 i 2 de desembre de 2004), com ocorre en les activitats de campanya, les que es repeteixen indefinidament i cíclicament durant el mateix període de temps. Per a la nostra jurisprudència, amb el contracte de fixos discontinus s'atén una necessitat empresarial que no és imprevisible, sinó que ha esdevingut estable en tenir lloc en intervals temporals separats, reiterats en el temps i dotats de certa homogeneïtat. Davant contractes eventuais irregulars que encobreixen un autèntic contracte de fix discontinu, l'antiguitat del treballador es computa des del primer contracte eventual (Sentència del Tribunal Suprem, Sala social, de 25 de febrer de 1998). Es diferencia el contracte de fix discontinu del contracte de treball d'obra o servei determinat perquè l'evolució de comandes no és una obra amb autonomia i substantivitat pròpies dins de l'activitat de l'empresa, sinó que és la seva mateixa activitat en el seu desenvolupament ordinari (Sentència del Tribunal Suprem, Sala social, de 26 de maig de 1997).

En atenció al punt anterior, l'empresa haurà de concertar amb Inés un contracte de treball de fix discontinu previst en l'article 15.8 de l'Estatut dels treballadors, ja que no caldria recórrer al contracte eventual en haver-se convertit la necessitat empresarial en volum normal d'activitat, ni al contracte indefinit a temps parcial, ja que aquests treballs no es reiteren en dates certes cada any.

b. El contracte de treball de fix discontinu s'haurà de subscriure per escrit, tal com exigeixen els articles 8è.2 i 15.8 de l'Estatut dels treballadors, contracte el contingut del qual haurà de ser comunicat per l'empresa, dins del termini dels deu dies següents a la formalització, al servei públic d'ocupació, tal com estableix l'article 16.1 de l'Estatut dels treballadors. Aquesta comunicació es pot fer (Articles 16.1 de l'Estatut dels treballadors, 1r., 2n., 3r. i 8è. del Reial decret 1424/2002, de 27 de desembre, i Ordre TAS/770/2003, de 14 de març) per via telemàtica mitjançant el sistema "contrat@ o comunicació de la contractació laboral per Internet", si l'empresa està autoritzada, o bé mitjançant el registre d'una còpia del contracte al servei públic d'ocupació.

L'empresa haurà de formalitzar una còpia bàsica del contracte que es lliura als representants legals dels treballadors en el termini màxim de deu dies. Si no hi ha aquesta representació dels treballadors, se n'ha de confeccionar igualment (Articles 8è.3.b) de l'Estatut dels treballadors, 1r., 2n. i 8è. del Reial decret 1424/2002, de 27 de desembre, i Ordre TAS/770/2003, de 14 de març) la còpia bàsica per remetre-la al servei públic d'ocupació, bé per via telemàtica, o bé mitjançant el registre d'una còpia en suport paper.

c. La prestació de serveis a l'empresa per part d'Inés N. N. s'haurà de fer durant tot el temps que duri la campanya, de tal manera que l'execució del contracte s'ha d'interrompre a la conclusió de cada període d'activitat, sense perjudici de reprendre'l a l'inici del següent.

d. Les empreses que tinguin a les plantilles treballadors fixos discontinus tenen l'obligació de cridar-los cada vegada que es duguin a terme les activitats per les quals van ser contractats.

Si no són cridats a l'inici de la campanya, els treballadors poden reclamar en procediment d'acomiadament davant la jurisdicció competent (Article 15.8 de l'Estatut dels treballadors), i s'inicia el termini per a això des del dia que tinguin coneixement de la falta de convocatòria.

e. En l'article 8è.5 de l'Estatut dels treballadors, s'estableix que quan la relació laboral sigui de durada superior a quatre setmanes, com és el cas, l'empresari haurà d'informar per escrit el treballador sobre els elements essencials del contracte i sobre les principals condicions d'execució de la prestació laboral. Informació que té caràcter subsidiari, ja que no serà necessària quan aquests extrems figurin en el contracte formalitzat per escrit. Obligació recollida en la Directiva 91/533/CEE, de 14 d'octubre. Directiva el termini de transposició al dret intern de la qual va finalitzar el 30 de juny de 1993, segons estableix l'article 9è.

4. L'empresa "Prova, SL" vol contractar en pràctiques per al seu departament de direcció de recursos humans dos treballadors: Juli C. C., de trenta anys d'edat, el qual tenia reconeguda una discapacitat superior al 33% i es trobava en possessió del títol de llicenciat en Dret després de finalitzar aquests estudis feia dos anys, per prestar serveis en pràctiques com a cap segon de personal, i Isabel, de vint-i-cinc anys d'edat, com a auxiliar administrativa en pràctiques,

en trobar-se en possessió del títol oficial de formació professional de primer grau, branca administrativa, per haver finalitzat els estudis fa trenta mesos, i que està aturada al servei públic d'ocupació.

- a. Podria l'empresa concertar el contracte de treball en pràctiques amb el treballador Juli C. C.?
- b. S'haurà de formalitzar necessàriament per escrit el contracte de treball?
- c. Quina durada pot tenir?
- d. Es podrien pactar períodes de prova?

Solució

4.

a. La contractació laboral en pràctiques de Juli C. C. com a cap segon de recursos humans per a tasques de direcció de la gestió de personal, en la qual cal tenir coneixement de la normativa laboral, de Seguretat Social i salut laboral, entre d'altres, s'estima correcta jurídicament (Articles 11.1.a) de l'Estatut dels treballadors), ja que el treballador es troba en possessió de títol universitari (llicenciat en Dret), i ha finalitzat els estudis en els sis anys anteriors, i el lloc de treball permet obtenir una pràctica professional adequada al nivell d'estudis cursats.

El règim jurídic del contracte es recull en l'article 11.1 de l'Estatut dels treballadors, en el conveni col·lectiu sectorial aplicable i en el Reial decret 488/1998, de 27 de març. A l'efecte de formalització del contracte de treball en pràctiques, té la consideració jurídica de persona amb discapacitat tot aquell treballador que tingui reconegut un grau mínim de minusvalidesa del 33% (Disposició addicional sisena de la Llei 24/2001, de 27 de desembre, i article 1r. del Reial decret 1414/2006, d'1 de desembre).

b. En l'article 8è.2 de l'Estatut dels treballadors s'imposa la forma escrita del contracte en pràctiques, no com a requisit *ad solemnitatem*, sinó amb caràcter *ad probationem*, de manera que davant la falta de forma escrita sorgeix la presumpció *iuris tantum* de trobar-nos davant un contracte ordinari indefinit i a jornada completa (Article 22 del Reial decret 488/1998, de 27 de març). Contractes en pràctiques que es podem concertar a jornada completa o a temps parcial (Articles 11.1 i 12.2 de l'Estatut dels treballadors, i 2n.2 del Reial decret 488/1998, de 27 de març).

En els articles 3r. i 17 del Reial decret 488/1998, de 27 de març, s'imposa el model oficial, i s'exigeix que s'hi faci constància, com a mínim, a la titulació del treballador, a la durada del contracte, i també al lloc de treball que cal exercir.

El contingut del contracte l'ha de comunicar l'empresa al servei públic d'ocupació, en el termini màxim dels deu dies següents a la concertació (Articles 16.1 de l'Estatut dels treballadors, 1r., 2n., 3r. i 8è. del Reial decret 1424/2002, de 27 de desembre, i Ordre TAS/770/2003, de 14 de març), bé per via telemàtica mitjançant el sistema "contrat@ o comunicació de la contractació laboral per Internet", si es disposa de l'autorització administrativa pertinent, o bé mitjançant el registre administratiu del contracte de treball en suport paper. Simultàniament, l'empresa haurà de confeccionar una còpia bàsica del contracte, que ha de lliurar als representants legals dels treballadors en el termini màxim dels deu dies següents a la concertació. Còpia bàsica que s'ha de remetre al servei públic d'ocupació (Articles 8è. 3.b) de l'Estatut dels treballadors, 1r., 2n. 3r. i 8è. del Reial decret 1424/2002, de 27 de desembre, i Ordre TAS/770/2003, de 14 de març), bé per la via telemàtica referida, o bé mitjançant el registre administratiu en suport paper.

Si no hi és en el model oficial de contracte lliurat al treballador, l'empresari l'ha d'informar per escrit dels elements essencials del contracte previstos en l'article 2n. del Reial decret 1659/1998, de 24 de juliol. Informació que ha de tenir lloc abans de l'extinció del contracte, i en tot cas en el termini màxim de dos mesos des del naixement.

c. De conformitat amb el que estableix l'article 11.1.b) de l'Estatut dels treballadors, la durada del contracte de treball en pràctiques no pot ser inferior a sis mesos, ni excedir els dos anys. Respectant-se aquests límits, els convenis col·lectius d'àmbit sectorial poden establir altres durades en funció de les característiques del sector i de les pràctiques que calgui fer. D'altra banda, el període màxim de dos anys és un límit personal absolut, de manera que ni a la mateixa empresa ni en una altra es pot contractar el treballador en pràctiques per més de dos anys per raó de la mateixa titulació, segons estableix l'article 11.1.c) de l'Estatut dels treballadors.

En virtut d'això, el treballador Juli C. C. pot ser contractat per un període màxim de dos anys (Article 19 del Reial decret 488/1998, de 27 de març).

d. En l'ordenament laboral vigent no es prohibeix el període de prova per a aquesta modalitat contractual. De conformitat amb el que estableix l'article 11.1.d) de l'Estatut dels treballadors, la durada del període de prova és la fixada en el conveni col·lectiu, i regeix a falta de pacte convencional el que estableixi aquest precepte estatutari, el qual fixa dos mesos per als qui estiguin en possessió del títol de grau superior (és el cas de Juli C. C.). D'aquesta manera, s'ha de complir sempre el pacte del període de prova del conveni col·lectiu, ja que, en absència de regulació, s'apliquen els límits abans referits.

5. L'empresa Noves Idees, SA, vol formalitzar un contracte de treball per cobrir cinc hores de treball diàries de dilluns a divendres que necessita per a poder desenvolupar la seva activitat, tenint en compte que la jornada de l'empresa és de quaranta hores setmanals, i que al llarg de l'any és possible que calgui que la persona contractada faci un nombre superior d'hores de feina.

a. Quina modalitat de contracte de treball podem formalitzar?

b. Davant l'increment de treball previst, el treballador contractat pot fer hores extraordinàries?

c. És possible establir hores complementàries?

d. Quin nombre màxim d'hores complementàries podem pactar en el contracte de treball, si en el conveni no es regula aquesta matèria?

e. És obligatori per a l'empresa fer servir les hores complementàries?

f. El treballador pot renunciar al pacte d'hores complementàries?

Solució

a.

La modalitat de contracte de treball que es pot fer servir és el de temps parcial, en el qual s'acorda que la prestació de serveis durant un nombre d'hores al dia, a la setmana, al mes o a l'any sigui inferior a la jornada de treball d'un treballador a temps complet comparable. S'entén per treballador a temps complet comparable un treballador a temps complet (Article 12.1 de l'Estatut dels treballadors) de la mateixa empresa i del mateix centre de treball, amb el mateix tipus de contracte de feina i que faci una feina idèntica o similar. En el cas plantejat, la jornada realitzada és del 75% de la jornada. El contracte a temps parcial es pot formalitzar de durada indefinida o de durada determinada, si bé atès el plantejament hauria de ser indefinit.

b. Els treballadors a temps parcial no poden fer hores extraordinàries excepte en els casos previstos en l'art. 35.3 ET, per prevenir o reparar sinistres i altres danys extraordinaris i urgents; en aquest cas, tenen el tractament d'hores extraordinàries per a la seva retribució o compensació (Article 12.4.c) de l'Estatut dels treballadors).

c. Per poder pactar les hores complementàries en el contracte a temps parcial cal que la durada no sigui inferior a deu hores setmanals, tal com estableix l'article 12.5 de l'Estatut dels treballadors. El pacte sobre hores complementàries es pot acordar en el moment de la subscripció del contracte a temps parcial o amb posterioritat, però constitueix, en tot cas, un pacte específic respecte al contracte. El pacte es formalitza necessàriament per escrit, en el model oficial.

d. El nombre màxim d'hores complementàries no pot excedir el 15% de les hores ordinàries de treball objecte del contracte. Els convenis col·lectius d'àmbit sectorial o, si no n'hi ha, d'àmbit inferior poden establir un altre percentatge màxim, que, en cap cas no pot excedir el 60% de les hores ordinàries contractades. En tot cas, la suma de les hores ordinàries i de les hores complementàries no pot excedir (Article 12.5.c) de l'Estatut dels treballadors) la jornada ordinària a temps complet que resulti aplicable a l'empresa. En el cas plantejat, com que no hi ha regulació en el conveni col·lectiu, les hores complementàries no poden superar el 15% de les sis hores diàries contractades, és a dir, un màxim de 4,5 hores setmanals d'hores complementàries.

e. L'empresari en funció del pacte d'hores complementàries és qui pot exigir la realització d'hores complementàries, però no és obligatori utilitzar aquestes hores, conforme a l'article 12.5.a) de l'ET.

f. El pacte d'hores complementàries pot quedar sense efecte per renúncia del treballador, mitjançant un preavis de quinze dies, una vegada complert un any des de la subscripció, quan concorrin les circumstàncies següents:

- L'atenció de les responsabilitats familiars enunciades en l'article 37.5 de l'ET (guarda legal que tingui a la seva cura directa algun menor de vuit anys o un minusvàlid físic, psíquic o sensorial, que no exerceixi una activitat retribuïda).
- Per necessitats formatives, en la forma que reglamentàriament es determini, sempre que s'acrediti la incompatibilitat horària.
- Per incompatibilitat amb un altre contracte a temps parcial.

6. L'empresa "Llum, SA", dedicada a la fabricació de productes típics de la temporada d'estiu, registra durant el període de maig i juny un augment inusitat de comandes.

Amb la finalitat de poder atendre puntualment totes les comandes que li han estat efectuats, es decideix a contractar dues persones per a la secció d'empaquetatge des del 18 de maig fins al 30 de juny.

a. Quina modalitat de contractació podria utilitzar l'empresa per cobrir les dues vacants que necessita i a l'empara de quina normativa se subscriurién aquestes contractacions?

b. S'hauria de formalitzar el contracte de treball per escrit? En cas afirmatiu, seria comunicar-lo al servei públic d'ocupació?

Solució

a.

La modalitat contractual aplicable a aquest supòsit seria la del contracte eventual per circumstàncies de la producció, que és la que es concerta per atendre les exigències circumstancials del mercat, acumulació de tasques o excés de comandes, fins i tot tractant-se de l'activitat normal de l'empresa, i sempre que aquest excés de comandes de la temporada no s'hagi convertit en un volum normal d'activitat en aquest període cíclic, ja que en aquest cas ens podríem trobar davant un contracte de treball a temps parcial indefinit, regulat en l'article 12.3 de l'Estatut dels treballadors.

El règim jurídic aplicable a aquest contracte eventual per circumstàncies de la producció és recollit en l'article 15 de l'Estatut dels treballadors, especialment en l'apartat 1.b) i en els articles 3r. i 5è. al 10 del Reial decret 2720/1998, de 18 de desembre. En aquesta normativa s'atorga un paper important a la negociació col·lectiva, ja que, d'una banda, se li permet l'ampliació de la durada màxima dels contractes i/o dels períodes de referència, i de l'altra, es faculta el conveni col·lectiu per determinar les activitats en les quals es poden formalitzar aquests contractes i per fixar els criteris generals relatius a l'adequada relació entre el volum d'aquesta modalitat contractual i la plantilla total de l'empresa. Només aquestes qüestions poden ser objecte de regulació pel conveni col·lectiu, i queda fora d'aquesta possibilitat la resta del règim jurídic del contracte eventual.

b. Aquests contractes eventuais, si excedeixen les quatre setmanes o es concerten a temps parcial, s'hauran de formalitzar per escrit en virtut del que estableixen l'article 8è.2 de l'Estatut dels treballadors i l'article 6è. del Reial decret 2720/1998, de 18 de desembre, en què es recull una presumpció *iuris tantum* si ens trobem davant una relació jurídica per temps indefinit i a jornada completa si no s'ha observat la forma escrita, tret que de la naturalesa pròpia de l'activitat o dels serveis contractats se'n dedueixi la naturalesa temporal o el caràcter a temps parcial dels serveis.

L'empresa està obligada a comunicar al servei públic d'ocupació, en el termini màxim dels deu dies hàbils següents a la formalització, el contingut del contracte de treball, sigui o no obligatori subscriure'l per escrit, i també de les pròrrogues. La comunicació del contingut del contracte de treball i de les seves pròrrogues es pot fer per via telemàtica mitjançant el sistema "contrat@ o comunicació de la contractació laboral per Internet", o bé mitjançant la remissió al servei públic d'ocupació d'una còpia del contracte de treball o de les seves pròrrogues.

Si el contracte de treball s'ha de formalitzar per escrit, l'empresari n'ha de lliurar una còpia bàsica als representants dels treballadors dins del termini dels deu dies següents a la formalització, i s'ha de remetre també als serveis públics d'ocupació, bé per via telemàtica si es disposa d'autorització, o bé mitjançant l'aportació d'una còpia impresa.

Exercicis d'autoavaluació

De selecció múltiple

1. El contracte per obra o servei determinat s'ha de formalitzar...
 - a) sempre per escrit.
 - b) per escrit, si té una durada superior a quatre setmanes.
 - c) pot ser verbal.
 - d) pot ser verbal si és per una contracta pública.

2. El període de prova...
 - a) pot ser formalitzat verbalment.
 - b) pot ser formalitzat verbalment, si ho estableix el conveni col·lectiu.
 - c) s'ha de formalitzar sempre per escrit.
 - d) s'ha de formalitzar per escrit únicament si ho estableix el conveni col·lectiu.

3. La formalització del període de prova...
 - a) es pot formalitzar en qualsevol moment abans de la finalització del contracte.
 - b) es pot formalitzar una vegada iniciada la prestació de serveis.
 - c) s'ha de formalitzar sempre després de la comunicació del contracte al servei públic d'ocupació.
 - d) s'ha de formalitzar abans de començar la prestació de serveis.

4. La durada del període de prova, si el conveni col·lectiu no n'estableix la durada, ha de ser...
 - a) com a màxim de sis mesos en tots els casos.
 - b) no pot excedir els quatre mesos en empreses de menys de vint-i-cinc treballadors.
 - c) dos mesos per als que no siguin tècnics titulats.
 - d) tres mesos per a tots els treballadors.

5. És vàlid establir una durada del període de prova superior a l'establerta en el conveni col·lectiu?
 - a) No.
 - b) Sí, quan són tècnics titulats.
 - c) Sí, quan es tracta de contractes en pràctiques.
 - d) No en els contractes temporals, però sí en els indefinits.

6. Les causes de suspensió del contracte de treball, com una incapacitat temporal, interrompen el període de prova?
 - a) Sempre.
 - b) Mai.
 - c) Depèn de la causa de suspensió.
 - d) Depèn del que s'estableixi en el pacte de període de prova.

7. Es pot rescindir vàlidament el contracte de treball durant el període de prova sense al·legar una causa justificada?
 - a) No, és necessari acreditar una causa justificada.
 - b) Sí.
 - c) Sí, però sempre s'ha d'indemnitzar.
 - d) No, quan es tracta de contractes amb tècnics titulats.

8. La còpia bàsica dels contractes de treball s'ha de lliurar als representants legals dels treballadors...
 - a) de tots els contractes.
 - b) de tots els contractes escrits.
 - c) de tots els contractes escrits, excepte els d'alta direcció.
 - d) temporals únicament.

9. L'obligació de comunicar a l'oficina d'ocupació el contracte de treball...

- a) es refereix a tots els contractes.
- b) es refereix únicament als que han de ser formalitzats per escrit.
- c) només és obligatori amb els temporals.
- d) únicament si no hi ha lliurament de la còpia bàsica als representants dels treballadors.

10. Si formalitzem un contracte indefinit ordinari...

- a) s'ha de formalitzar sempre per escrit.
- b) es pot formalitzar verbalment.
- c) el treballador ha d'estar sempre inscrit a l'oficina d'ocupació.
- d) el pacte de període de prova pot ser verbal.

11. Una vegada formalitzat un contracte indefinit ordinari...

- a) s'haurà de comunicar a l'oficina d'ocupació abans de l'inici de la prestació de serveis.
- b) s'haurà de comunicar a l'oficina d'ocupació en el termini dels deu dies hàbils següents a la concertació.
- c) només s'haurà de comunicar si establim un pacte de període de prova.
- d) no és obligatori comunicar els contractes indefinits a l'oficina d'ocupació.

12. És requisit del contracte fix discontinu...

- a) que es faci sempre per prestar serveis en dates certes, atès que és fix.
- b) que la prestació de serveis no es repeteixi en dates certes.
- c) només es pot formalitzar amb aturats.
- d) només es pot formalitzar amb persones més joves de trenta anys d'edat.

13. La formalització del contracte fix discontinu...

- a) es pot formalitzar verbalment perquè és fix.
- b) es pot formalitzar verbalment si no s'acull a beneficis de cotització.
- c) és necessari per a la seva formalització que el treballador no estigui pluriocupat.
- d) s'ha de formalitzar sempre per escrit.

14. L'edat màxima del treballador per tenir un contracte en pràctiques és de...

- a) 21 anys.
- b) 26 anys.
- c) 30 anys.
- d) No hi ha un límit d'edat.

15. El termini màxim ordinari per a formalitzar el contracte en pràctiques és...

- a) no n'hi ha cap, el requisit és tenir la titulació.
- b) cinc anys des de l'obtenció del títol.
- c) dos anys des de l'obtenció del títol.
- d) deu anys en els treballadors discapacitats.

16. La durada mínima que es pot formalitzar en un contracte de pràctiques és...

- a) un any.
- b) dos anys.
- c) no té durada mínima.
- d) sis mesos.

17. Si el conveni col·lectiu no estableix regulació sobre el període de prova dels contractes en pràctiques, el període de prova...

- a) no es pot establir.
- b) té una durada de tres mesos per als diplomats universitaris.
- c) té una durada màxima de dos mesos per als titulats superiors universitaris.
- d) pot tenir qualsevol durada.

18. El salari dels treballadors contractats en pràctiques...

- a) no pot ser inferior al 100% establert per a la categoria.
- b) no pot ser inferior al 60% del que s'estableix per a la categoria el primer any.
- c) ha de ser com a mínim igual al 75% del salari mínim.

d) s'aplica el que pactin les parts, sense cap limitació.

19. L'edat màxima ordinària per a poder formalitzar un contracte per a la formació és...

- a) ser menor de 35 anys.
- b) no haver complert 25 anys.
- c) no haver complert es 21 anys.
- d) no hi ha límit d'edat.

20. El contracte per a la formació s'ha de formalitzar...

- a) es pot fer verbalment.
- b) sempre per escrit.
- c) únicament per escrit si hi ha pacte de període de prova.
- d) no és necessari comunicar-lo a l'oficina d'ocupació.

21. La durada màxima del contracte de formació és...

- a) d'un any.
- b) de tres anys.
- c) de sis mesos.
- d) la que acordin les parts.

22. La formalització del contracte a temps parcial...

- a) pot ser de forma verbal o escrita.
- b) si és indefinit pot ser verbal.
- c) s'ha de formalitzar sempre per escrit.
- d) si és durada determinada eventual de menys de quatre setmanes pot ser verbal.

23. La distribució de la jornada en el contracte a temps parcial...

- a) ha de ser sempre continuada.
- b) pot ser continuada o partida.
- c) únicament pot ser partida.
- d) depèn de l'edat del treballador.

24. El pacte d'hores complementàries...

- a) es pot formalitzar després de concertar el contracte.
- b) s'ha de formalitzar sempre en el moment de concertar el contracte.
- c) pot ser verbal.
- d) sempre és obligatori per al treballador formalitzar-lo en els contractes a temps parcial indefinits.

25. La realització d'hores complementàries, si no hi ha una regulació en el conveni col·lectiu,...

- a) s'ha de preavisar sempre amb 48 hores d'antelació.
- b) no és necessari preavisar el treballador.
- c) s'ha de preavisar amb tres dies.
- d) depèn de la causa que les justifica.

26. Les hores complementàries s'han de retribuir com a mínim...

- a) com a extraordinàries.
- b) amb un recàrrec del 75% de l'ordinària.
- c) no es retribueixen, es compensen per descansos.
- d) com una hora ordinària.

27. La reducció màxima de jornada en un contracte a temps parcial quan el treballador accedeix a la jubilació parcial...

- a) és del 25%.
- b) és del 75%.
- c) és del 85%.
- d) és la que vulgui el treballador sense límit.

28. El contracte de durada determinada eventual per circumstàncies de la producció, si el conveni col·lectiu no en regula la durada,...

- a) té una durada màxima de dotze mesos en un període de dotze mesos.
- b) té una durada mínima de sis mesos.
- c) té una durada màxima de sis mesos en un període de dotze mesos.
- d) té la durada que tinguin els treballs que el justifiquen.

29. El contracte per obra o servei determinat...

- a) es pot formalitzar a temps complet o parcial.
- b) únicament es pot formalitzar a temps complet.
- c) depèn de l'edat del treballador.
- d) únicament es pot formalitzar a temps parcial.

30. La durada del contracte per obra o servei determinat...

- a) és com a màxim de dotze mesos.
- b) és la que tinguin els treballs que el justifiquen.
- c) és com a màxim trenta mesos.
- d) és com a mínim tres mesos.

31. El contracte eventual té una indemnització a la seva finalització...

- a) no en té cap.
- b) de dotze dies de salari per any de servei.
- c) la que voluntàriament determini l'empresa.
- d) de quaranta-cinc dies de salari per any de servei.

32. El contracte d'interinitat s'ha de formalitzar...

- a) per escrit o verbalment.
- b) verbalment sempre que no sigui per substitució.
- c) en els de temps parcial pot ser verbalment.
- d) sempre per escrit.

33. Pot justificar un contracte d'interinitat la substitució d'un treballador en incapacitat temporal?

- a) Sí.
- b) No.
- c) Depèn si dura la incapacitat temporal més de quinze dies.
- d) Únicament si la incapacitat temporal és per accident de treball.

Solucionari

Exercicis d'autoavaluació

1. a

2. c

3. d

4. c

5. a

6. d

7. b

8. c

9. a

10. b

11. b

12. b

13. d

14. d

15. b

16. d

17. c

18. b

19. b

20. b

21. b

22. c

23. b

24. a

25. c

26. d

27. b

28. c

29. a

30. b

31. b

32. d

33. a

Bibliografia

Álvarez de La Rosa, M. (2014). *La construcción jurídica del contrato de trabajo*. Granada: Editorial Pomares.

Benavides Vico, A. (2008). *Manual práctico de contratación laboral*. Valladolid: Editorial Lex Nova.

Fernández Díaz, P. (2014). *Los contratos de trabajo formativos en prácticas*. València: Tirant lo Blanc.

Tarancón Pérez, E.; Romero Ródenas, M. (2014). *Manual de modalidades de contratación laboral*. Madrid: Editorial Bomarzo, SL.