

CONTRACTES A TEMPS DETERMINAT

Contracte d'obra o servici determinat.

Definició: Aquest tipus de contracte és per a la realització d'una feina concreta. Cal que conste en el contracte quina és la feina a realitzar.

Forma: Solament per escrit.

Duració: El temps que dure l'obra o servici per al que s'ha sigut contractada la mà d'obra. Si l'obra dura més d'un any, l'empresa ha de comunicar quan s'acaba en 15 dies d'antelació.

Prórrogues: No existeix la possibilitat de fer prorrogues al contracte.

Indemnització: 8 dies per any treballat.

Regulació: art. 15.1.a) del ET, i RD 2546/94.

Contracte eventual per circumstàncies de la producció.

Definició: Aquest contracte es celebra per a atendre exigències puntuals del mercat o per a atendre a una acumulació de feines dins l'empresa, etc.

Forma: Per escrit o oralment. Però si dura més de 4 setmanes obligatòriament per escrit.

Duració: La duració màxima d'aquest contracte és de 6 mesos en un període de referència de 12 mesos. El període de referència comença quan comencen les circumstàncies que motiven la contractació (acumulació de feines, etc).

Per conveni es pot canviar aquesta duració del contracte i del període de referència com segueix:

- El període màxim de referència no podrà ser superior a 18 mesos.
- La duració del contracte no pot superar $\frac{3}{4}$ del període de referència, i en ningú cas 12 mesos.

Pròrrogues: Si quan es firma el contracte es firma per menys de 6 mesos es pot prorrogar una única vegada per un temps inferior a la duració màxima del conveni o dels 12 mesos.

Si el contracte es firma per menys de sis mesos i aquest no es denuncia l'extinció aquest passa automàticament a considerar-se prorrogat fins a la duració màxima.

Denúncia del contracte: Notificació amb la que es comunica a l'altra part que el contracte arriba al seu final

Indemnització: 8 dies per any treballat.

Regulació: art. 15.1.b) del ET y RD 2720/98.

Contracte per interinitat.

Definició: Hi ha de dos tipus:

- Per substituir a una treballadora de l'empresa amb dret a reserva del lloc de treball. Aquest es coneix com contracte de interinitat ordinari.
- Contracte d'interinitat específic, que es celebra per cobrir temporalment un lloc de treball durant un procés de selecció externa, o un de promoció interna.

Cal que en el contracte figure:

- La treballadora substituïda
- La causa de la substitució
- Indicar clarament si el treballador/a que es contracta ocuparà el lloc de la treballadora substituïda, o el lloc que passa a cobrir el que queda vacant.

Forma: Per escrit.

Duració: El contracte s'acaba quan:

- Es reincorpora la treballadora substituïda.
- S'acaba el temps que te la treballadora substituïda per reincorporar-se.
- S'acaba el dret a la reserva del lloc de treball.
- Transcorren 3 mesos en els casos de processos de selecció.

Regulació: Art 15.1.c) de ET i RD. 2720/98

Contracte temporal d'inserció.

Definició: Qui contracta és l'administració pública o alguna entitat sense ànim de lucre, l'obra cal que siga considerada d'interès social. La persona contractada cal que siga una aturada inscrita en l'oficina de treball (inem, servef, etc). No es podrà tornar a tindre un contracte d'inserció fins després de 3 anys d'acabat l'últim, sempre que aquest siga de més de 9 mesos.

Els serveis públics pagaran els costos salarials i de seguretat social. Pel que fa als costos salarials es pagaran la base mínima del grup de quotització. I pel que fa a les quotes a la SS les corresponents a aquests salaris.

Forma: Es deu realitzar sempre per escrit.

Retribució: Pactada entre les parts sense poder ser inferior al que determine el conveni per als contractes d'inserció.

Regulació: Art 15.1.d) de ET.

Com passar de contracte temporal a indefinit?

Un contracte temporal pot passar a ser considerat fixe per dos motius:

- No haver estat donat d'alta a la seguretat social transcorregut un període superior al període de prova.

Duració del període de prova.

La duració del període de prova la marca el conveni. Si el conveni no diu res al respecte, no podrà ser superior a:

- 6 mesos per a tècnics titulats.
- 2 mesos per als altres treballadors i 3 mesos en empreses menors de 25 treballadors.

- Els contractes fets en frau de llei.

Frau de llei: *En contractació es produeix quan s'utilitza un tipus de contracte amb una finalitat distinta a la que va ser creada.*

Tornem a repassar un per un els contractes per veure com podrien passar a indefinits:

Contracte per obra o servici: Consultar el conveni, ja que alguns determinen en quines feines es pot contractar per obra o servici, i en quines no. Observar atentament que en el contracte figure en claretat el treball a realitzar, ja que no es podrà realitzar un altra obra o servici. Cada obra o servici requereix un contracte propi.

Eventual: Moltes voltes són utilitzats per cobrir necessitats estacionals de l'empresa que no són temporals sino indefinides però localitzades en certs períodes de temps (necessitats fixes discontinues).

Contracte d'interinitat: Si en els supostos de extinció del contracte es continua treballant el contracte passa a ser indefinit.

Causes d'extinció del contracte d'interinitat

- Es reincorpora el treballador substituït.
- S'acaba el temps que té el treballador substituït per a reincorporar-se.
- S'acaba el dret a la reserva del lloc de treball.
- Transcorren 3 mesos en els casos de processos de selecció.

CONTRACTACIÓ INDEFINIDA

Contracte indefinit ordinari

Definició: El contracte indefinit és el que anomenariem de “fijo”, és el que deuria ser normal per a realitzar feines normals de l’empresa.

Duració: En principi no es sap quan s’acaba.

Forma: Per escrit o verbalment.

Contractes per al foment de la contractació indefinida.

Forma: Per escrit en model oficial.

Per a qui es dirigeix?

Es dirigeix a treballadores aturades inscrites en la oficina de l’atur i que tinguen alguna d’aquestes condicions:

- Jovens de 16 fins 30 anys.
- Dones per a feines on no treballen normalment moltes dones.
- Majors de 45 anys.
- Aturades inscrites almenys 6 mesos com demandants de treball.
- Persones minusvàlides.

Indemnització: 33 dies per any treballat.

INDEMNITZACIÓ

1) Per acomiadament.

Tipus d'acomiadaments	Indemnització	Tope
Tots els declarats improcedents.....	45 dies per any treballat.	42 mensualitats.
Per causa objectiva declarat improcedent en els contractes indefinits incentivats.....	33 dies per any treballat.	24 mensualitats.
Acomiadament per causes objectives.....	20 dies per any treballat	12 mensualitats.

2) Per extinció de la relació laboral.

Causa de l'extinció	Indemnització	Tope
<p>Voluntat del treballador en els següents casos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Modificació substancial de les condicions de treball que impliqui un perjudici en la seua formació personal o en la seua dignitat • Falta continuada en el pagament del salari. • Incumpliment greu de les obligacions de l'empresari. • Negativa de l'empresari a reintegrar al treballador a la seua situació anterior en cas de mobilitat geogràfica. • Modificació substancial de les condicions de treball que hagen sigut declarades injustificades per sentència judicial. <p>Per mort, jubilació o incapacitat de l'empresari.....</p> <p>Per modificació substancial de les condicions de treball que afecten a jornada, horari, torns quan el treballador es veja perjudicat i sol·licite unilateralment l'extinció del seu contracte</p> <p>Contracte per ETT</p> <p>Per termini del contracte eventual o per obra o servici (excepte formatius, d'interinitat i d'inserció).....</p>	<p>45 dies per any.</p> <p>Un mes de salari.</p> <p>20 dies per any.</p> <p>12 dies per any.</p> <p>8 dies per any.</p>	<p>42 mensualitats.</p> <p>9 mensualitats.</p>

CONTRACTES FORMATIUS

Contracte de pràctiques.

Per a qui es dirigeix?

- Per a universitàries. (llicenciatura o diplomatura)
- Formació professional de grau mitjà o superior.
- Titulacions equivalents.

Cal també haver finalitzat els estudis en els 4 anys anteriors a la contractació o la convalidació dels estudis en l'estat espanyol (per a treballadors/es minusvàlids/es són 6 anys).

Forma: El contracte i les seues prorrogues deuen fer-se necessàriament per escrit i registrar-se en l'INEM. En el contracte cal que figure necessàriament la titulació, la duració del contracte i el lloc de treball que es va a ocupar.

Duració: La duració mínima del contracte són sis mesos i la màxima dos anys. No es pot estar contractat en pràctiques per la mateixa titulació encara que siga en empreses diferents més de dos anys.

Període de prova: La duració màxima del període de prova, si no diu res el conveni, és:

- 1 mes per títols de grau mitjà.
- 2 mesos per títols de grau superior.

Salari: Segons conveni, si el conveni no diu res, no podrà ser inferior a:

- 60% del salari ordinari per al primer any.
- 75% del salari ordinari per al segon any.

Si al finalitzar el contracte de pràctiques es continua en l'empresa, no es podrà fixar un nou període de prova. La duració de les pràctiques serà considerada com antiguetat.

Contracte per a la formació

Per a qui es dirigeix?

Treballador entre els 16 i els 21 anys sense els estudis requerits per al contracte en pràctiques. El límit màxim d'edat no s'aplicarà per a:

- Minusvàlits.
- Treballadors desplaçats en els dos primers anys del permís de treball si no s'acredita formació.
- Treballadors amb més de 3 anys sense activitat laboral.
- Persones en situació d'exclusió social.
- Alumnes en escoles tallers, cases d'oficis o tallers d'ocupació.

Causes per les que no es podria celebrar un contracte per a la formació

- No es pot haver estat treballant anteriorment en el lloc de treball (en la mateixa o distinta empresa) més de 12 mesos.
- No es pot haver esgotat el període màxim amb un contracte anterior.

Duració: Si en el conveni no diu res la duració mínima serà de 6 mesos i la màxima de 2 anys. El conveni podrà canviar aquests marges sense eixir-se'n de una duració mínima de 6 mesos i màxima de 3 anys o 4 per a minusvàlids/des.

Jornada: Cal dedicar almenys un 15% a la formació teòrica.

Salari: Segons conveni, sense poder ser inferior al SMI en proporció al treball efectiu.

Seguretat social: La seguretat social cobreix:

- Accidents laborals.
- Enfermetats professionals.
- Assistència sanitària en malalties comuns.
- Accidents no laborals.
- Maternitat.
- Pensions.

La seguretat social no cobreix l'atur.

Igual que en el contracte en pràctiques si es continua treballant quan s'ha acabat el contracte de formació, passa a ser considerat antiguetat.

CONTRACTES A TEMPS PARCIAL

Contracte a temps parcial

Definició: S'entén per treballadora a temps parcial aquella qui realitze menys hores al dia, a la setmana, al mes, o al any en comparació a una treballadora a temps complet comparable.

La “treballadora temps complet comparable” és una treballadora que realitza un treball idèntic en la mateixa empresa. Si no existeix treballadora a temps complet comparable s'entendrà la jornada que marca el conveni o la jornada màxima legal (40 hores setmanals).

Forma: El contracte serà per escrit. Constant el nombre d'hores al dia, mes, o any. Així com la seua distribució. (La distribució de les hores, no la concreció horària). Si s'incumpleixen aquests requisits es passa a considerar el contracte a temps complet, a no ser que es demostre el caràcter parcial de l'activitat.

Jornada: La jornada pot ser:

- Continuada.
- Partida.

Si és partida tindrà una sola interrupció si el conveni no diu un altra cosa.

No es podran realitzar hores extres a excepció del que considera l'article 35.3 del E.T: “hores treballades per previndre o reparar sinistres i altres danys extraordinaris i urgents, sense perjudici de la seua compensació com hores extraordinàries.”

Hores complementàries: Es pot pactar la realització d'hores complementàries sempre que:

- Es pacten per escrit.
- El contracte siga indefinit.

Les característiques són:

- El nombre d'hores complementàries, si el conveni no diu res, no podrà superar el 15% de les hores ordinàries, El conveni pot realitzar altres modificacions sense superar el 60%.
- La suma d'hores ordinàries i complementàries no podrà ser superior al que es considera temps parcial.
- Si no diu res el conveni col·lectiu la treballadora deurà conèixer el dia i hora de realització de les hores complementàries almenys en 7 dies d'antelació.
- Estaran retribuïdes com ordinàries.

El pacte d'hores complementàries quedarà sense validesa després d'1 any de la seua celebració si ho sol·licita la treballadora mitjançant:

- Preavis de 15 dies.
- Atenció d'obligacions familiars.
- Per necessitats familiars, acreditant la incompatibilitat horària.
- Per incompatibilitat amb un altre contracte a temps parcial.

Conversions:

- La conversió de temps parcial a complet o inversa serà voluntària sense que ninguna persona la puguen acomiadar per negar-se a la conversió.
- Les treballadores que fagen la conversió tindran preferència per desfer-la.
- Tindran també preferència les contractades a temps parcial de més de 3 anys per ocupar llocs de temps complet.
- Les contestacions de les peticions de conversió es faran per escrit.

Contractes fixos-discontinus

Definició: Es denomina “fixa-discontinua” aquella persona que es contractada per prestar els seus serveis de forma intermitent o cíclica dins del que es considera activitat normal de l'empresa. Es caracteritza perquè veuen interrompuda la seua relació laboral al finalitzar cada període d'activitat.

En la reforma del 2001 tenim dos tipus de contractes per al que abans era una mateixa cosa:

- El contracte per temps indefinit de fixos discontinus es concertarà per realitzar treballs que tinguen caràcter de fixos discontinus **i no es repeteixquen en dates certes**, dins del volum normal d'activitat de l'empresa.
- El contracte indefinit per temps parcial es concertarà per realitzar treballs que tinguen caràcter de fixos discontinus **i es repeteixquen en dates certes**, dins del volum normal d'activitat de l'empresa.

Els treballadors fixos discontinus seran cridats per ordre i forma establerta en els seus respectius convenis. En cas d'incompliment per la patronal de l'ordre establert en les cridades, el treballador podrà reclamar per acomiadament des del moment en que tinga coneixement de la manca de convocatòria.

Forma: El contracte serà per escrit en model oficial. I deu figurar:

- Duració estimada de l'activitat.
- Forma i ordre de convocatòria.
- La jornada laboral orientativa i la seua distribució horària.

Contractes de relleu

Definició: es considera també contracte a temps parcial el que es celebra per la treballadora que concerta amb la seua empresa una reducció de la seua jornada de treball i del seu salari un mínim del 25% i un màxim del 85%, per al que deu reunir les condicions generals exigides per a tindre dret a la pensió contributiva de la Seguretat Social, sempre que la seua edat siga, com a màxim, 5 anys inferior a la de jubilació.

Aquest contracte de treball a temps parcial i la seua retribució són compatibles amb la pensió de jubilació parcial, extingint-se la relació laboral al produir-se la jubilació parcial.

Per poder realitzar aquest contracte en el cas de treballadores que no hagen assolit encara l'edat de jubilació, l'empresa ha de realitzar un altre contracte (el de relleu) a una treballadora amb un contracte de duració determinada amb objectiu de substituir la jornada que deixa vacant la treballadora que es jubila parcialment.

Duració:

1. Quan la treballadora jubilada parcialment no ha assolit l'edat de jubilació la duració del contracte de relleu pot ser:
 - Indefinida.
 - Duració determinada: pel temps que li falta a la treballadora substituïda per a assolir l'edat de jubilació. Si a l'arribar a aquesta edat, la treballadora jubilada parcialment continua en l'empresa, el contracte de relleu pot prorrogar-se per períodes anuals mitjançant acord entre les parts. S'extingirà, en tot cas, al finalitzar el període corresponent a l'any en que es produeixca la jubilació total de la treballadora rellevada.
2. Quan el contracte de relleu completa la jornada d'una treballadora jubilada parcialment després d'haver assolit l'edat de jubilació, la duració d'aquest pot ser:
 - Indefinida.
 - De duració determinada anual. En aquest cas el contracte es prorrogarà automàticament per períodes anuals fins la jubilació total de la treballadora rellevada.

Jornada i horari: el contracte de relleu pot celebrar-se a jornada completa o a temps parcial, sempre que la duració de la jornada siga com a mínim igual a la reducció de jornada acordada per la treballadora substituïda.

L'horari de treball de la rellevista pot completar el de la treballadora substituïda o simultaniejar-se amb ella. D'igual manera el lloc de treball de la rellevista pot ser el mateix que té la treballadora substituïda o un similar dins del mateix grup professional o categoria equivalent.

Nota

Per evitar el llenguatge sexista, i les repeticions innecessàries, un apartat està escrit en femení i el que va a continuació en masculí, fent referència les dues expressions a ambdós gèneres.

Acomiadament

Aquest dossier ha estat elaborat per a la xerrada del divendres 13 de febrer de les jornades llibertàries i sindicals del 2004. Esperant que resulte aquest dossier una ferramenta útil per combatre l'explotació s'acomiada el SOV de la Plana.

Salut i Revolució Social.



*El sindicalisme revolucionari, basant-se en la lluita de classes, tendeix a la unió de totes les treballadores dins d'organitzacions econòmiques i de combat, que lluiten per l'alliberament del doble jou del capital i de l'estat. La seua finalitat consisteix en la reorganització de la vida social sobre la base del Comunisme Llibertari, mitjançant l'acció revolucionària de la classe treballadora. Considerant que únicament les organitzacions econòmiques del proletariat són capaces d'assolir aquest objectiu, el sindicalisme revolucionari es dirigeix a les treballadores en la seua qualitat de productores, de creadores de riqueses socials, per a germinar i desenvolupar entre elles, en oposició als moderns partits obrers, a qui declara sense capacitat per a una reorganització econòmica de la sociedad. **Estatuts de l'AIT***

La Plana hivern del 2004