

## TIPOS DE CONTRATOS (I)

CincoDías.com

INDICE:

- Contratación indefinida
- Contratación indefinida en trabajos fijos discontinuos
- Contratación amparada por el programa de fomento del empleo
- Contratación de personas con discapacidad

### LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA EN UNA EMPRESA

Se concierta sin establecer límites de tiempo en la prestación de los servicios, en cuanto a la duración del contrato.

#### Formalización

Su formalización puede ser verbal o escrita, salvo los acogidos al programa público de fomento de la contratación indefinida, discapacitados, etc., u otros que estipulen la obligación de formalizarse por escrito. En todo caso, cualquiera de las partes podrá exigir que el contrato se formalice por escrito incluso durante el transcurso de la relación laboral.

**Adquirirán la condición de trabajadores fijos**, cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación:

- Los trabajadores que no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente se hubiera podido fijar para el período de prueba, salvo que de la propia naturaleza de las actividades o de los servicios contratados se deduzca claramente la duración temporal de los mismos, todo ello sin perjuicio de las demás responsabilidades a que hubiera lugar en derecho.
- Los trabajadores con contratos temporales celebrados en fraude de ley.
- Los trabajadores que en un período de 30 meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a 24 meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos. También se aplicará en los supuestos de sucesión o subrogación empresarial.

Esto no será de aplicación a:

- los contratos formativos, de relevo e interinidad
- los contratos temporales celebrados en el marco de programas públicos de empleo-formación
- los contratos temporales que sean utilizados por empresas de inserción debidamente registradas y el objeto de dichos contratos sea considerado como parte esencial de un itinerario de inserción personalizado.

Este régimen se aplicará a los contratos de trabajo suscritos a partir del 18-6-2010.

- También adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa los trabajadores contratados por obra o servicio determinado cuando transcurran 3 años de contrato, ampliables hasta 12 meses más por convenio colectivo sectorial de ámbito estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior. Este régimen se aplicará a los contratos por obra o servicio determinado suscritos a partir del 18-6-2010.

En los supuestos previstos en los dos párrafos anteriores, el empresario deberá facilitar por escrito al trabajador, en los 10 días siguientes al cumplimiento de los plazos indicados, un **documento justificativo** sobre su nueva condición de trabajador fijo de la empresa. En todo caso, el trabajador podrá solicitar, por escrito, al Servicio Público de Empleo correspondiente, un certificado de los contratos de duración determinada o temporales celebrados, a los efectos de poder acreditar su condición de trabajador fijo en la empresa

### CONTRATACIÓN INDEFINIDA EN TRABAJOS FIJOS DISCONTINUOS

#### Características

- Es el que se concertará para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa.
- Los trabajadores fijos discontinuos serán llamados en orden y la forma que se determine en los respectivos convenios colectivos, pudiendo el trabajador en caso de incumplimiento, reclamar en procedimiento de despido ante la jurisdicción competente, iniciándose el plazo para ello desde el momento en que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria.
- Los convenios colectivos de ámbito sectorial podrán acordar, cuando las particularidades de la actividad del sector así lo justifiquen, la utilización en los contratos de fijos-discontinuos de la modalidad de tiempo parcial, así como los requisitos para la conversión de contratos temporales en contratos de fijos-discontinuos.

## **Formalización**

Se deberá formalizar necesariamente por escrito en el modelo oficial establecido por el Servicio Público de Empleo Estatal y en el que deberá figurar:

- Duración estimada de la actividad.
- Forma y orden de llamamiento que establezca el convenio colectivo aplicable.
- Jornada laboral estimada y su distribución horaria.

### **CONTRATO PARA EL FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA (CFCI)**

Fomentan la contratación indefinida de determinados colectivos de trabajadores en situación de desempleo o a tiempo parcial, siempre que su jornada de trabajo sea inferior a un tercio de la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.

Los trabajadores que quieran acogerse a esta modalidad deben estar inscritos en las Oficinas de Empleo y/o estar incluidos en alguno de los siguientes **colectivos**:

- Jóvenes de 16 a 30 años con especiales problemas de empleabilidad, es decir, aquellos que lleven inscritos como desempleados al menos doce meses en los dieciocho meses anteriores a la contratación y que no hayan completado la escolaridad obligatoria o carezcan de titulación profesional.
- Mayores de 45 años inscritos en la Oficina de Empleo durante al menos doce meses en los dieciocho meses anteriores a la contratación.
- Trabajadores con discapacidad.
- Víctimas de violencia de género o doméstica acreditadas, sin que sea necesaria la condición de desempleado.
- Desempleados en situación de exclusión social acreditada por los órganos competentes.

Los contratos indefinidos iniciales a tiempo completo o parcial, incluidos los fijos discontinuos, darán derecho a **incentivos para las empresas** en cada uno de los 5 casos anteriores:

1. Jóvenes de 16 a 30 años: Bonificación durante 3 años de:

- Hombres: 66,67 euros/mes (800 euros/año)
- Mujeres: 83,33 euros/mes (1000 euros/año)

2. Mayores de 45 años: Bonificación durante 3 años de:

- Hombres: 100 euros/mes (1.200 euros/año)
- Mujeres: 116,67 euros/mes (1.400 euros/año)

3. Desempleados con discapacidad: Bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social o, en su caso, de su equivalente diario por trabajador contratado, de 375 euros/mes (4.500 euros/año) durante toda la vigencia del contrato.

Cuando la contratación indefinida se realice con trabajadores con parálisis cerebral, con enfermedad mental, discapacidad intelectual, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33%, la bonificación ascenderá a 425 euros/mes (5.100 euros/años) durante toda la vigencia del contrato.

Cuando la contratación indefinida se realice con trabajadores con discapacidad física o sensorial, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65%, la bonificación será la misma del punto anterior.

Si el trabajador con discapacidad tiene 45 o más años o si se trata de una mujer, la bonificación que corresponda de acuerdo con los puntos anteriores se incrementará, respectivamente, en 100 euros/mes (1.200 euros/año) o en 70,83 euros/mes (850 euros/año), sin que los incrementos establecidos en este punto sean compatibles entre sí.

En el caso de desempleados con discapacidad que presten sus servicios en Centros Especiales de Empleo, la bonificación alcanza el 100% de la cuota empresarial y las cuotas de recaudación conjunta. Los trabajadores con discapacidad deberán tener un grado de discapacidad igual o superior al 33% o la específicamente establecida en cada caso. Se incluyen también los pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez y los pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.

4. Víctimas de violencia de género o doméstica.

- Si la contratación es indefinida, los empleadores tendrán derecho a una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social o, en su caso, por su equivalente diario, por trabajador contratado de 125 euros/mes (1.500 euros/año) durante 4 años.

- Si la contratación es temporal, se tendrá derecho a una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social o, en su caso, por su equivalente diario, por trabajador contratado de 50 euros/mes (600 euros/año) durante toda la vigencia del contrato.

#### 5. Trabajadores desempleados en situación de exclusión social.

- Si la contratación es indefinida, los empleadores tendrán derecho a una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social o, en su caso, por su equivalente diario, por trabajador contratado, de 50/euros/mes (600 euros/año) durante 4 años.
- Si la contratación es temporal dará derecho a una bonificación de 41,67 euros/mes (500 euros/año) durante toda la vigencia del contrato.

Existen también bonificaciones para el mantenimiento del empleo y la igualdad de oportunidades en los siguientes casos:

- Trabajadores de 60 o más años con una antigüedad en la empresa de 5 o más años.
- Contratos de trabajo de las mujeres trabajadoras que hayan sido suspendidos por maternidad o por excedencia por cuidado de hijo y se reincorporen a la empresa.

También se dan bonificaciones en caso de contratos parciales. Cuando el contrato indefinido o temporal sea a tiempo parcial, salvo en determinados casos de contratación de discapacitados en Centros Especiales de Empleo, la bonificación resultará de aplicar a las previstas en cada caso un porcentaje igual al de la jornada pactada en el contrato incrementado en un 30%, sin que en ningún caso pueda superar el 100 % de la cuantía prevista.

Sin embargo, no se concederán estas ayudas en las siguientes exclusiones:

- Relaciones laborales de carácter especial, con la excepción de la relación laboral de trabajadores con discapacidad en Centro Especial de Empleo.
- Contrataciones que afecten al cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive, del empresario o de quienes tengan el control empresarial, ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las entidades o empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, así como las que se produzcan con estos últimos.
- Contratación de trabajadores, que en los 24 meses anteriores a la fecha de la contratación hubiesen prestado servicios en la misma empresa, grupo de empresas o entidad mediante un contrato por tiempo indefinido, o en los últimos seis meses mediante un contrato de duración determinada o temporal o mediante un contrato formativo, de relevo o de sustitución por jubilación.
- Trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en otra empresa en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato.
- Las empresas o entidades que hayan extinguido o extingan, por despido declarado improcedente o por despido colectivo, contratos bonificados, quedarán excluidas, por un período de doce meses, de las bonificaciones contempladas en este programa.
- Este supuesto de exclusión no se aplica a las bonificaciones de contratos de jóvenes trabajadores desempleados entre 16 y 30 años y mayores de 45, así como a las bonificaciones por conversiones en indefinidos de contratos formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación.

### CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Su finalidad es facilitar la integración laboral de las personas con discapacidad.

Las empresas públicas y privadas, que empleen a un número de **50 o más** trabajadores vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos el **2%** sean trabajadores con discapacidad. El cómputo se realiza sobre la plantilla total, cualquiera que sea el número de centros de trabajo y la forma de contratación laboral que vincule a los trabajadores de la empresa.

De manera excepcional las empresas públicas y privadas podrán quedar exentas de la obligación de contratar personas con discapacidad, de forma parcial o total, bien a través de acuerdos recogidos en la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal o bien por opción voluntaria del empresario comunicada a la autoridad laboral, y siempre que se apliquen las medidas alternativas reglamentarias.

Existen también **medidas alternativas** a la contratación de personas con discapacidad:

- Celebración de un contrato mercantil o civil con un centro especial de empleo, o con un trabajador autónomo con discapacidad, para el suministro de materias primas, maquinaria, bienes de equipo, o de cualquier otro tipo de bienes necesarios para el normal desarrollo de la actividad de la empresa que opta por esta medida.
- Celebración de un contrato mercantil o civil con un centro especial de empleo, o con un trabajador autónomo con discapacidad, para la prestación de servicios ajenos y accesorios a la actividad normal de la empresa.

- Realización de donaciones y de acciones de patrocinio, siempre de carácter monetario, para el desarrollo de actividades de inserción laboral y de creación de empleo de personas con discapacidad, cuando la entidad beneficiaria de dichas acciones de colaboración sea una fundación o una asociación de utilidad pública para los discapacitados.

- Constitución de un enclave laboral, previa suscripción del correspondiente contrato con un centro especial de empleo.

Se puede disponer asimismo de un programa de empleo con apoyo, es decir, un conjunto de acciones de orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo, prestada por preparadores laborales especializados.

Tienen una duración entre 6 meses y 1 año, prorrogable hasta otro año más.

### **FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA**

Tiene como finalidad facilitar la colocación estable de trabajadores desempleados y de empleados sujetos a contratos temporales.

Pueden ser objeto de este contrato todos los trabajadores desempleados inscritos en la Oficina de Empleo en quienes concurra alguna de las siguientes condiciones:

- Jóvenes de 16 a 30 años.

- Mujeres desempleadas cuando se contraten para prestar servicios en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino; mujeres en los dos años inmediatamente posteriores a la fecha del parto o de la adopción o acogimiento de menores; mujeres desempleadas que se reincorporen al mercado de trabajo tras un periodo de inactividad laboral de cinco años; mujeres desempleadas víctimas de violencia de género y de trata de seres humanos.

- Trabajadores mayores de 45 años de edad.

- Parados que lleven, al menos, seis meses inscritos ininterrumpidamente como demandantes de empleo.

- Personas con discapacidad.

- Desempleados que, durante los dos años anteriores a la celebración del contrato, hubieran estado contratados exclusivamente mediante contratos de carácter temporal, incluidos los contratos formativos. Desempleados a quienes, durante los dos años anteriores a la celebración del contrato, se les hubiera extinguido un contrato de carácter indefinido en una empresa diferente.

- Trabajadores que, en la fecha de celebración del nuevo contrato de fomento de la contratación indefinida, estuvieran empleados en la misma empresa mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos.

La formalización del contrato es por tiempo indefinido y por escrito, en los modelos facilitados por el Servicio Público de Empleo Estatal

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

En ambos supuestos, la limitación afectará únicamente a la cobertura de aquellos puestos de trabajo de la misma categoría o grupo profesional que los afectados por la extinción o despido y para el mismo centro o centros de trabajo.

### **CONTRATO PARA LA FORMACIÓN**

Persigue la adquisición de la formación técnica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un nivel de cualificación susceptible de acreditación formal.

Los trabajadores susceptibles de acogerse a este contrato deben cumplir los siguientes requisitos:

- Ser mayor de 16 años y no haber cumplido los 21.

- En las escuelas taller, casas de oficios, talleres de empleo, etc., el límite máximo de edad será el establecido en las disposiciones que regulen el contenido de los citados programas. En el supuesto de desempleados que cursen un ciclo formativo de formación profesional de grado medio, el límite máximo de edad será de 24 años.

- El límite máximo de edad no será de aplicación cuando se trate de personas con discapacidad.

- No tener la titulación o el certificado de profesionalidad requeridos para realizar un contrato en prácticas en el oficio o puesto de trabajo correspondiente.

- No haber desempeñado con anterioridad el puesto de trabajo para el que se contrata, en la misma empresa, por un tiempo superior a 12 meses.

- No haber agotado la duración máxima establecida para los contratos de aprendizaje o para la formación en una relación laboral anterior, en la misma o distinta empresa.

- Si el trabajador hubiera tenido una contratación en aprendizaje o para la formación con anterioridad, inferior a dos años, se le podrá contratar para la formación exclusivamente por el tiempo que reste hasta completar la duración máxima establecida.

La duración del contrato no podrá ser inferior a 6 meses ni superior a 2 años, salvo que por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior se establezca, atendiendo a las características del oficio o puesto de trabajo a desempeñar, otra duración, que en ningún caso podrá ser inferior a seis meses ni superior a tres años, o a cuatro años cuando el contrato se concierte con una persona con discapacidad, teniendo en cuenta el tipo o grado de minusvalía y las características del proceso formativo a realizar.

La jornada es a tiempo completo (sumando al tiempo de trabajo efectivo el dedicado a la formación teórica en la empresa).

La retribución del trabajador contratado para la formación será:

- Durante el primer año del contrato, la fijada en convenio colectivo, sin que pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

- Durante el segundo año la retribución será la fijada en convenio colectivo, sin que en ningún caso pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional con independencia del tiempo dedicado a la formación teórica.

El empresario podrá solicitar información en la Oficina de Empleo sobre los centros que, dentro de su respectivo ámbito territorial, imparten la formación teórica de los contratos para la formación.

Las empresas podrán financiarse el coste de la formación teórica mediante bonificaciones en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social. Los costes de la formación teórica financiarán únicamente el tiempo de formación teórica del 15% la jornada máxima prevista en convenio colectivo o de la jornada máxima legal y se calcularán de acuerdo con los siguientes módulos económicos:

- Modalidad presencial: los costes hora/alumno serán de 8 euros.

- Modalidad a distancia: los costes hora/alumno serán de 5 euros.

La cualificación o competencia profesional adquirida a través del contrato para la formación será objeto de acreditación.

La protección social incluirá las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, asistencia sanitaria por enfermedad común o accidente no laboral y maternidad, las prestaciones económicas por incapacidad temporal derivadas de riesgos comunes, por riesgo durante el embarazo y maternidad, pensiones de jubilación, incapacidad y muerte y supervivencia. Asimismo, el trabajador tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.