

## 2. EL CONTRATO DE TRABAJO

### 2.1. Consideraciones generales

Mediante el contrato de trabajo, empresa y trabajador manifiestan su voluntad de entablar la relación laboral y las condiciones y términos en que ésta se desarrollará.

**Un ingeniero puede ser contratado por una empresa para la realización de funciones de categoría inferior. Serán éstas funciones y el grupo profesional estipulado en el contrato, lo que determinará sus condiciones de trabajo.**

#### Forma del contrato

Puede celebrarse por escrito o de palabra, salvo en los casos en que se exige obligatoriamente la forma escrita, por establecerlo así el propio Estatuto de los Trabajadores o una disposición legal. Aunque en un principio el contrato no se haya formalizado por escrito, cualquiera de las partes puede exigir que se formalice de ese modo durante el transcurso de la relación laboral.

Deben constar por escrito, en todo caso, los siguientes contratos:

- Los formativos: El contrato en prácticas y para la formación.
- El contrato para la realización de una obra o servicio determinado.
- El contrato para trabajo fijo de obra.
- El contrato eventual por circunstancias de la producción cuya duración sea superior a cuatro semanas.
- El contrato de interinidad.
- El contrato de relevo.
- El contrato de inserción.
- El contrato a tiempo parcial.
- El contrato fijo-discontinuo.
- Contrato de trabajo a domicilio.
- El nuevo contrato indefinido de apoyo a los emprendedores y otros contratos indefinidos bonificados (contratos indefinidos celebrados con determinados colectivos, que gozan de beneficios y bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social).

En estos casos, de no celebrarse por escrito, el contrato se presumirá concertado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios.

#### Contenido del contrato

Respetando los límites legales establecidos y, en su caso, las condiciones fijadas en el convenio colectivo aplicable, en el contrato de trabajo se hace constar:

- La duración de la relación laboral, que puede ser por tiempo indefinido o de duración determinada.
- El objeto o funciones para las que se contrata al trabajador. Un ingeniero puede ser contratado por una empresa para la realización de funciones de

categoría inferior. Serán éstas funciones y el grupo profesional estipulado en el contrato lo que determinará sus condiciones de trabajo.

- La jornada de trabajo y su distribución.
- Las condiciones retributivas iniciales pactadas.
- La duración de las vacaciones.
- El período de prueba durante el que ambas partes pueden resolver el contrato sin necesidad de alegar ninguna causa, sin aviso previo y sin obligación de indemnización.

En caso de acordarse período de prueba, ya que no es obligatorio, ha de formalizarse siempre por escrito (se incluye dentro de las cláusulas del contrato) y no puede superar el tiempo fijado en el convenio colectivo aplicable. En ausencia de convenio, no puede ser superior a seis meses para los técnicos titulados y dos meses para el resto de los trabajadores. En las empresas de menos de veinticinco trabajadores el período de prueba no podrá exceder de tres meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados.

**Excepción:** En el **contrato indefinido de apoyo a los emprendedores**, creado por el Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, se establecerá, **en todo caso, un período de prueba de 1 año**.

Es nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando el trabajador haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato produce plenos efectos, computándose el tiempo de ese período en la antigüedad del trabajador en la empresa.

## **2.2. Las modalidades de contratación**

La principal división en cuanto a las modalidades de contratación se basa en la duración de la misma. En este sentido, la contratación laboral puede clasificarse en contratación indefinida y contratación temporal.

### **2.2.1. Contratación temporal**

#### **Límites a la contratación temporal**

La posibilidad de concertar un contrato temporal o de duración determinada está limitada a los supuestos y requisitos establecidos, para cada una de las modalidades de este tipo de contratos, en la correspondiente normativa que los regula, como por ejemplo la realización de una obra o servicio determinado, por necesidades puntuales de la empresa derivadas del mercado o de una acumulación de tareas, o para sustituir temporalmente a otro trabajador.

**En la contratación temporal de Ingenieros, destacan el contrato en prácticas y el contrato por obra o servicio determinado**

**Se establece un límite a la celebración encadenada de contratos temporales:**

Los trabajadores que en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a **veinticuatro 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**.

Lo anterior también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial.

La aplicación de esta norma que limita la posibilidad de encadenar contratos temporales **está en suspenso hasta el 31 de diciembre de 2012**.

Esto no es aplicable a la utilización de los contratos formativos, de relevo e interinidad, a los contratos temporales celebrados en el marco de programas públicos de empleo-formación, así como a 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.

**Modalidades**

Dentro de los contratos temporales existen varias modalidades, de las que se desarrollan a continuación las más relevantes. Entre ellas destacan, por utilizarse frecuentemente en la contratación de Ingenieros, el contrato en prácticas y el contrato por obra o servicio determinado.

**2.2.1.1. Contratos Formativos: El contrato en prácticas y el contrato para la formación**

Estas modalidades de contratación fueron creadas con la finalidad de favorecer la inserción laboral y la formación teórico-práctica de los jóvenes con poca o ninguna experiencia laboral.

**2.2.1.1.a. Contrato en prácticas**

Es una modalidad de contrato muy utilizada a la hora de contratar a ingenieros recién titulados o con poca experiencia profesional. Su objeto es proporcionar al trabajador la práctica profesional adecuada a los estudios que ha cursado.

**Requisitos de los trabajadores**

- El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que habiliten para el ejercicio profesional.

- Que no hayan transcurrido más de cinco años, o de siete cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, desde la terminación de los estudios.

### **Formalización, duración y jornada**

- Deberá formalizarse **por escrito** haciendo constar expresamente la titulación del trabajador, la duración del contrato y el puesto de trabajo a desempeñar durante las prácticas.
- Deberá **comunicarse** al Servicio Público de Empleo en el plazo de los diez días siguientes a su concertación, al igual que las prórrogas del mismo.
- No podrá ser **inferior a seis meses ni exceder de dos años**; dentro de estos límites, los Convenios Colectivos de ámbito sectorial podrán determinar la duración del contrato. Si el contrato en prácticas se hubiera concertado por tiempo inferior a dos años, se podrán acordar hasta dos prórrogas, con una duración mínima de seis meses.
- El **periodo de prueba** no podrá ser superior a un mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio o de certificado de profesionalidad de nivel 1 ó 2, ni a dos meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado superior o de certificado de profesionalidad de nivel 3, salvo lo dispuesto en convenio colectivo.
- A la finalización del contrato no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración de las prácticas a efectos de antigüedad en la empresa.
- Las transformaciones en contratos indefinidos a tiempo completo o a tiempo parcial, podrá acogerse a las bonificaciones reguladas en el R. D. Ley 3/2012.

### **Otras características**

- La retribución del trabajador será la fijada en convenio colectivo para los trabajadores en prácticas, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 60% o al 75% durante el primero o el segundo años de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.
- En ningún caso el salario será inferior al salario mínimo interprofesional (para el 2012 es de 641,40 euros mensuales). En el caso de trabajadores contratados a tiempo parcial, el salario se reducirá en función de la jornada pactada.
- A la terminación del contrato, el empresario deberá expedir al trabajador un certificado en el que conste la duración de las prácticas, el puesto o puestos de trabajo ocupados y las principales tareas realizadas en cada uno de ellos.
- Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación.
- Si al término del contrato el trabajador continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración de las prácticas a efectos de antigüedad en la empresa.
- Si el contrato en prácticas se realiza con personal investigador en formación contemplado en el R. D. 63/2006, de 27 de enero (B.O.E. de 3 de febrero), se bonificará el 30% de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias

comunes, durante un año, si se cumplen los requisitos establecidos en el citado Real Decreto.

- No se podrá concertar un contrato en prácticas en base a un certificado de profesionalidad obtenido como consecuencia de un contrato para la formación celebrado anteriormente con la misma empresa.

#### **ANEXO:**

En el Anexo al capítulo: Modelo de contrato en prácticas

#### **2.2.1.1.b. Contrato para la formación y el aprendizaje**

##### ***Características del contrato***

El contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

##### ***Requisitos de los trabajadores***

- Se podrá celebrar con trabajadores **mayores de dieciséis años y menores de veinticinco** (podrán celebrarse con menores de **treinta años** hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15%) que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida para concertar un contrato en prácticas.
- El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad y en los supuestos de contratos celebrados con alumnos participantes en proyectos de empleo y formación (artículo 25.1d) de la Ley 53/2006).

##### ***Formalización, duración y jornada***

- Deberá formalizarse por escrito haciendo constar expresamente el contenido del contrato, así como del «Acuerdo para la actividad formativa en contrato para la formación y el aprendizaje».
- Se deberá comunicar al Servicio Público de Empleo en el plazo de los diez días siguientes a su concertación, al igual que las prórrogas del mismo.
- La duración mínima del contrato será de un año y la máxima de tres años, si bien mediante convenio colectivo podrá establecerse distintas duraciones del contrato, sin que la duración mínima pueda ser inferior a seis meses ni máxima de tres años. El límite de duración del contrato no será de aplicación en los supuestos de contratos celebrados con alumnos participando en proyectos de empleo formación.
- El tiempo de trabajo efectivo, que podrá hacerse compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 75% durante el primer año, o al 85%, durante el segundo y tercer año de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, de la jornada máxima legal. Los trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3, del Estatuto de los Trabajadores.

- Expirada la duración máxima del contrato para la formación y el aprendizaje, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa para la misma actividad laboral u ocupación objeto de la cualificación profesional asociada al contrato, pero si para una distinta.

- No se podrán celebrar contratos para la formación y el aprendizaje cuando el puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por el tiempo superior a doce meses.

### ***Actividad formativa***

- El trabajador deberá recibir la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje directamente en un centro formativo de la red a que se refiere la disposición adicional quinta de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, previamente reconocido para ello por el Sistema Nacional de Empleo. No obstante, también podrá recibir dicha formación en la propia empresa cuando la misma dispusiera de las instalaciones y el personal adecuados a los efectos de la acreditación de la competencia o cualificación profesional, sin perjuicio de la necesidad, en su caso, de la realización de periodos de formación complementarios en los centros de la red mencionada.

- La actividad laboral desempeñada por el trabajador en la empresa deberá estar relacionada con las actividades formativas.

- Las actividades formativas podrán incluir formación complementaria no referida al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales para adaptarse tanto a las necesidades de los trabajadores como de las empresas.

- La cualificación o competencia profesional adquirida a través del contrato para la formación y el aprendizaje será objeto de acreditación en los términos previstos en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, y en su normativa de desarrollo. Conforme a lo establecido en dicha regulación, el trabajador podrá solicitar de la Administración pública competente la expedición del correspondiente certificado de profesionalidad, título de formación profesional o, en su caso, acreditación parcial acumulable.

- Está pendiente de desarrollo el sistema de impartición y las características de la formación de los trabajadores en los centros formativos y en las empresas, así como su reconocimiento, en un régimen de alternancia con el trabajo efectivo para favorecer una mayor relación entre éste y la formación y el aprendizaje del trabajador.

### ***Régimen transitorio de la actividad formativa***

**A)** Contratos para la formación y el aprendizaje en los que el trabajo efectivo a realizar está relacionado con un título de formación profesional o certificado de profesionalidad y existen centros de formación disponibles para su impartición, suscritos desde el 31 de agosto de 2011 hasta el 12 de febrero de 2012.

*La actividad formativa se inicia:*

- Previa solicitud de la empresa en la Oficina de Empleo.

- Una vez autorizada por los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas .

- La autorización se comunica por los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas a la Dirección Provincial del Servicio Público de Empleo Estatal a efectos de control de aplicación de las bonificaciones.

*Quién imparte la formación:* Los centros de formación disponibles para su impartición.

*Contenidos:* Los del certificado de profesionalidad o título de formación profesional.

*Duración:* La que se especifique en el certificado o título de formación profesional.

*Acreditación:* se solicitará a la Administración Pública competente la expedición del certificado de profesionalidad, el título de formación profesional o la acreditación parcial acumulable.

**B)** Contratos para la formación y el aprendizaje en los que el trabajo efectivo a realizar no está relacionado con un título de formación profesional o certificado de profesionalidad y no existen centros de formación disponibles para su impartición, suscritos desde el 31 de agosto de 2011 hasta los doce meses siguientes a la entrada en vigor del Real Decreto-ley 3/2012 (12 de febrero de 2013).

*Quien imparte la formación:*

- La empresa directamente.
- Los centros autorizados por el Servicio Público de Empleo Estatal.

*Contenidos mínimos:* serán los del fichero de especialidades o, en su defecto, los que determinen las empresas o se comuniquen por éstas al Servicio Público de Empleo Estatal a efectos de su validación en el marco del Sistema Nacional de Empleo.

*Duración de la actividad formativa:* Se debe respetar el número de horas fijado por el Servicio Público de Empleo Estatal para las especialidades adecuadas a la actividad laboral.

*Acreditación de la cualificación o competencia profesional:* Certificado de asistencia o diploma acreditativo de evaluación positiva, en los términos previstos en el artículo 11.2 del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo.

*Financiación de la formación* (hasta la entrada en vigor del desarrollo reglamentario):

Mediante bonificaciones en las cuotas empresariales de la Seguridad Social (se aplican los artículos 9, 10 y 11 de la Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, de 14 de julio de 1998, por la que se regulan aspectos formativos del contrato para la formación).

### **Incentivos**

Para estos contratos se establecen incentivos que pueden llegar a anular el coste total de seguridad social del trabajador:

- Las empresas tendrán derecho, durante toda la vigencia del contrato, incluida la prórroga, a una **reducción del 100% de las cuotas empresariales** a la Seguridad Social por contingencias comunes, así como las correspondientes a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, desempleo, fondo de garantía salarial y formación profesional, correspondientes a dichos contratos, si el contrato se realiza por empresas cuya plantilla sea inferior a 250 personas, **o del 75%**, en el supuesto de que la empresa tenga una plantilla igual o superior a esa cifra.

- Además, en ambos casos se bonificará el **100% de las cuotas de los trabajadores** a la Seguridad Social durante toda la vigencia del contrato, incluidas sus prórrogas.

### **Transformación**

Los contratos para la formación y el aprendizaje, si se transforman en indefinidos, cualquiera que sea la fecha de celebración, tendrán derecho a una reducción en la cuota empresarial a la Seguridad Social de 1.500 euros/año, durante tres años. En el caso de mujeres, dicha reducción será de 1.800 euros/año.

### **Otras características**

- La retribución del trabajador se fijara en proporción al tiempo de trabajo efectivo, de acuerdo con lo establecido en Convenio Colectivo sin que, en ningún caso, pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional (para el 2012 es de 641,40 euros mensuales) en proporción al tiempo trabajado.
- La acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje comprenderá todas las contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, incluido el desempleo. Asimismo, se tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.
- Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el computo de duración del contrato.
- Si el trabajador continuase en la empresa al término del contrato, no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración del contrato a efectos de antigüedad en la empresa.

#### **2.2.1.2. Contrato por obra o servicio determinado**

Es la modalidad de contrato temporal que con más frecuencia se utiliza a la hora de contratar ingenieros.

#### **Formalización, duración y jornada**

- Este contrato tiene por *objeto* la realización de obras o servicios con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta, no pudiendo tener una duración superior a *tres años*.
- Los Convenios Colectivos pueden identificar aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse con contratos de esta naturaleza.

#### **Jornada y duración:**

- Podrá concertarse a tiempo completo o a tiempo parcial.
- Será la del tiempo exigido para la realización de la obra o servicio. Si el contrato fijara una duración o un término, éstos deberán considerarse de carácter orientativo en función de lo establecido anteriormente, no pudiendo superar los tres años de duración, ampliable en doce meses más por Convenio Colectivo de ámbito sectorial

estatal o en su defecto por convenios sectoriales de ámbito inferior. Transcurridos estos plazos, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa.

**Formalización:**

- El contrato, y en su caso las prórrogas, se comunicarán al Servicio Público de Empleo en los diez días siguientes a su concertación.
- El contrato deberá formalizarse siempre por escrito y deberá especificar con precisión y claridad el carácter de la contratación e identificar suficientemente la obra o el servicio que constituya su objeto, la duración del contrato, así como el trabajo a desarrollar.

**Extinción:**

- El contrato se extinguirá, previa denuncia de cualquiera de las partes, cuando finalice la obra o servicio objeto del contrato.
- Cuando la duración del contrato sea *superior a un año*, la parte que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del contrato con una *antelación mínima de quince días*. El incumplimiento por parte del empresario del plazo mencionado anteriormente le obligará al abono de una indemnización equivalente al salario correspondiente a los días en que dicho plazo se haya incumplido.
- Ejecutada la obra o servicio, si no hubiera denuncia expresa y el trabajador continuara prestando sus servicios, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.
- A la finalización del contrato, el trabajador tendrá derecho a recibir una **indemnización**, hasta el 31 de diciembre de 2012, de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar **nueve días** de salario por cada año de servicio. Esta cantidad se incrementará anualmente en un día, hasta el 1 de enero de 2015, en que quedara fijada en doce días, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.

**Otras características:**

- Se transforma en indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación:
  - Por falta de forma escrita. En el supuesto de contrato a tiempo parcial, la falta de forma escrita determinará asimismo que el contrato se presuma celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter a tiempo parcial de los servicios.
  - Por falta de alta en la Seguridad Social si hubiera transcurrido un período superior al período de prueba.
  - Si llegado el término no se hubiera producido denuncia de alguna de las partes y se continuara realizando la prestación laboral.

- También se presumirán por tiempo indefinido los celebrados en fraude de ley (no concurren los requisitos legales de este tipo de contrato).
- Supuesto que queda suspendido hasta el 30 de diciembre de 2012: Los trabajadores que en un período de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro 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 esto será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial.

#### **ANEXO:**

En el Anexo al capítulo: Modelo de contrato por obra o servicio determinado

#### **2.2.1.3. Contrato eventual por circunstancias de la producción**

##### ***Formalización, duración y jornada***

- Se concierta para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.
- Podrá concertarse a tiempo completo o a tiempo parcial.

##### *Duración:*

- La duración máxima de este contrato será de seis meses dentro de un período de doce meses.

- En atención al carácter estacional de la actividad en que se pueden producir las circunstancias señaladas anteriormente, los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior podrán modificar indistintamente:

- 1.º La duración máxima del contrato.
- 2.º El período dentro del cual puede celebrarse.
- 3.º Ambas cosas.

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

- En caso de que el contrato eventual se concierte por un plazo inferior a la duración máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

##### *Formalización:*

- Se formalizarán por escrito cuando su duración exceda de cuatro semanas y en aquellos casos que se concierten a tiempo parcial.

- En el contrato deberá constar con precisión y claridad la causa o circunstancia que lo justifique y además, entre otros extremos, la duración y el trabajo a desarrollar.
- El contrato y, en su caso, la prórroga se comunicarán al Servicio Público de Empleo en los diez días siguientes a su concertación.

**Extinción:**

- El contrato eventual por circunstancias de la producción se extinguirá, previa denuncia de cualquiera de las partes, por la expiración del tiempo convenido.
- Los contratos que tengan establecida legal o convencionalmente una duración máxima y que se hubiesen concertado por una duración inferior a la misma se entenderán prorrogados tácitamente, hasta la correspondiente duración máxima, cuando no hubiese mediado denuncia o prórroga expresa antes de su vencimiento y el trabajador continúe prestando servicios.
- A finalización del contrato, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar nueve días de salario por cada año de servicio, hasta el 31 de diciembre de 2012, que se incrementará anualmente en un día hasta el 1 de enero de 2015 que consistirá en doce días, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.

**Otras características:**

- Se transforma en indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación:
- Por falta de forma escrita. En el supuesto de contrato a tiempo parcial, la falta de forma escrita determinará asimismo que el contrato se presuma celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter a tiempo parcial de los servicios.
  - Por falta de alta en la Seguridad Social, si hubiera transcurrido un período superior al período de prueba.
  - Si llegado el término no se hubiera producido denuncia de alguna de las partes y se continuara realizando la prestación laboral.
  - También se presumirán por tiempo indefinido los celebrados en fraude de ley.
  - Supuesto que queda suspendido hasta el 30 de diciembre de 2012: Los trabajadores que en un período de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo puesto de trabajo con la misma empresa, 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.

**2.2.1.4. Contrato de interinidad**

**Objeto**

Se regula este tipo de contrato para sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, como en el caso de los permisos por maternidad, riesgo durante el embarazo, privación de libertad del trabajador mientras no haya sentencia condenatoria, excedencias forzosas, situaciones de incapacidad temporal (bajas por enfermedad o accidente), invalidez provisional, etc. También cuando se precise ocupar

un puesto de trabajo durante el proceso de selección del que depende la cobertura definitiva del mismo y para sustituir a un trabajador autónomo, socio trabajador o socio de trabajo de una cooperativa, en el supuesto de riesgo durante el embarazo o en los períodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento preadoptivo o permanente.

### **Duración**

Será la del tiempo que dure la ausencia del trabajador con derecho a reserva del puesto de trabajo o el tiempo que dure el proceso de selección (en este caso no podrá exceder de tres meses, salvo en el caso de los procesos de selección de las Administraciones Públicas).

### **Bonificaciones**

En determinados supuestos, la celebración de este tipo de contratos conlleva importantes bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social, como es el caso por ejemplo, de los contratos celebrados para sustituir a trabajadoras con reserva a puesto de trabajo por riesgo durante el embarazo o descanso por maternidad, o aquellos cuyo objeto es sustituir a trabajadores excedentes por cuidado de familiares.

## **2.2.2. Contratación indefinida**

### **2.2.2.1. El contrato indefinido**

Es la modalidad de contratación que corresponde utilizar con carácter general y, en todo caso, cuando no concorra ninguna de las circunstancias que justifican la celebración de contratos temporales.

**En el supuesto de despido, si no concurre alguna de las causas establecidas legalmente que lo justifiquen, el empresario deberá readmitir al trabajador en su puesto o pagarle una indemnización**

La consecuencia fundamental de este tipo de contrato es que la relación laboral únicamente se extinguirá si concurren circunstancias ajenas a la duración del objeto del contrato, como son el mutuo acuerdo entre empresa y empleado; la dimisión del trabajador; la concurrencia de causas objetivas que justifiquen la extinción (causas económicas o técnicas que requieran prescindir de puestos de trabajo, por ejemplo); la muerte, jubilación o incapacidad del empresario o el despido del trabajador.

En el supuesto de despido, si no concurre alguna de las causas establecidas legalmente que lo justifiquen, el empresario deberá readmitir al trabajador en su puesto o pagarle una indemnización. En gran parte de los supuestos de extinción del contrato se establecen también indemnizaciones para el trabajador, esté justificada o no, pero la cuantía de la indemnización por despido improcedente es la mayor de todas.

### **ANEXO:**

En el Anexo al capítulo: Modelo de contrato indefinido

### 2.2.2.2. El contrato para el fomento de la contratación indefinida

Se crea esta modalidad de contratación en el año 2001, con objeto de facilitar la colocación estable de trabajadores desempleados y de empleados sujetos a contratos temporales.

Con la reforma laboral de 2010 se refuerza extraordinariamente esta modalidad de contratación indefinida, ampliando el colectivo de trabajadores susceptibles de ser contratados bajo la misma, caracterizada fundamentalmente por su inferior indemnización en caso de despido por causas objetivas improcedente —33 días/año hasta un máximo de 24 mensualidades en lugar de los 45 días/año hasta un máximo de 42 mensualidades establecidos con carácter general—. Esta menor indemnización se aplica tanto si la extinción por causas objetivas es declarada improcedente judicialmente como si es reconocida como tal por el empresario.

En la reforma laboral de 2012, con el Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, al generalizarse a todos los trabajadores la indemnización por despido improcedente de 33 días por año de servicio con un máximo de 24 mensualidades, deja de tener sentido esta modalidad contractual, que desaparece.

### 2.2.2.3. El contrato indefinido de apoyo a los emprendedores

Esta modalidad de contrato se crea por el Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, en vigor desde el 12 de febrero de 2012.

#### ***Requisitos de los trabajadores:***

Han de estar inscritos como demandantes de empleo en la Oficina de Empleo, en el caso de que el empresario quiera aplicar las bonificaciones establecidas para este tipo de contrato.

#### ***Características del contrato:***

- Es por tiempo indefinido.
- Es a jornada completa.
- Tiene que formalización en el modelo establecido (modelo 150)
- Conlleva un **período de prueba de un año**. Esto supone que durante un año el empresario puede rescindir el contrato sin necesidad de alegar causa y sin abono de indemnización alguna.

#### ***Requisitos de la empresa:***

- Pueden utilizarlo las empresas que tengan menos de 50 trabajadores en el momento de producirse la contratación.
- 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 improcedente por sentencia judicial o hubiera procedido a un despido colectivo. En ambos supuestos, la limitación afectara a las extinciones producidas con posterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto-ley 3/2012 ( 12 de febrero).
- Debe mantenerse el empleo del trabajador contratado al menos **3 años** desde la fecha del inicio de la relación laboral , si se incumple esta obligación la empresa tendrá

que reintegrar los incentivos aplicados. No se considera incumplimiento el despido declarado o reconocido procedente, la dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total o absoluta o gran invalidez del trabajador.

**Incentivos:**

**1. Fiscales**

A) Primer trabajador contratado por la empresa, menor de 30 años, la empresa tendrá derecho a una deducción fiscal de 3.000 euros.

B) En caso de contratar a un desempleado perceptor de prestación contributiva, derecho a una deducción fiscal con un importe equivalente al 50% de la prestación por desempleo que el trabajador tuviera pendiente de percibir en el momento de la contratación, con el límite de 12 mensualidades y de acuerdo con:

- El trabajador deberá haber percibido la prestación, al menos 3 meses.
- El importe de la deducción a que tiene derecho quedara fijado en la fecha de inicio de la relación laboral y no se modificará.
- La empresa requerirá al trabajador un certificado del Servicio Público de Empleo Estatal sobre el importe de prestación pendiente de percibir.
- El trabajador podrá compatibilizar, voluntariamente, junto con el salario, el 25% de la cuantía de la prestación que tuviera pendiente de percibir en el momento de la contratación.

**2. Bonificaciones en la cuota empresarial a la Seguridad Social**

(Durante 3 años, para trabajadores inscritos en la Oficina de Empleo)

A) JÓVENES: Entre 16 y 30 años, ambos inclusive. Cuantías:

- Primer año: 83,33 euros/mes (1.000 euros/año).
- Segundo año: 91,67 euros/mes (1.100 euros/año).
- Tercer año: 100 euros/mes (1.200 euros/año).

Cuando se concierte el contrato con una mujer en sectores que estén menos representadas, las cuantías se incrementarán a 91,66 euros/mes (1.100 euros/año) el primer año, 100 euros/mes (1.200 euros/año) el segundo y 108,33 euros/mes (1.300 euros/año) el tercero.

B) MAYORES DE 45 AÑOS: que hayan estado inscritos en la Oficina de empleo al menos doce meses en los dieciocho meses anteriores a la contratación.

Cuantías: 108,33 euros/mes (1.300 euros/año).

Cuando se concierte el contrato con una mujer en sectores que estén menos representadas, la cuantía se incrementará a 125 euros/mes( 1500 euros/año).

Estas bonificaciones serán compatibles con otras ayudas públicas previstas para la misma finalidad sin que la suma de bonificaciones aplicables pueda superar el 100 por 100 de la cuota empresarial a la Seguridad Social.

**Formalización:**

- El contrato se formalizará por escrito en el modelo 150.
- 
- Se comunicará al Servicio Público de Empleo en el plazo de los diez días siguientes a su concertación.

**ANEXO:**

En el Anexo al capítulo: Modelo de contrato indefinido de apoyo a los emprendedores.

**2.2.3. Trabajo a tiempo parcial: Contrato a tiempo parcial, de relevo y fijo-discontinuo**

**2.2.3.1. Contrato a tiempo parcial**

**Concepto**

El contrato de trabajo se entiende celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

Se entiende por «trabajador a tiempo completo comparable» a un trabajador a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato y que realice un trabajo idéntico o similar. Si en la empresa no hubiera ningún trabajador comparable a tiempo completo, se considerará la jornada a tiempo completo prevista en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, la jornada máxima legal (40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio, en cómputo anual).

**Duración**

El contrato a tiempo parcial puede concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación, excepto en el contrato para la formación.

**Requisitos**

- El contrato se deberá formalizar necesariamente por escrito, en el modelo establecido al efecto.
- En el contrato deben figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas y su distribución.

De no observarse estas exigencias, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios.

## **Derecho de los trabajadores**

Los trabajadores a tiempo parcial tienen los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo. Cuando corresponda a su naturaleza, como en el caso de los derechos económicos, serán reconocidos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.

### **Conversión**

La conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa tiene siempre carácter voluntario para el trabajador y no se puede imponer de forma unilateral o como consecuencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo. El trabajador no puede ser despedido ni sufrir ningún otro tipo de sanción o efecto perjudicial por el hecho de rechazar esta conversión, sin perjuicio de las medidas que pueden adoptarse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

**Los trabajadores a tiempo parcial tienen los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo**

### **Horas complementarias**

Se puede acordar la realización por el trabajador de horas complementarias, como adición a las horas ordinarias pactadas.

La realización de horas complementarias está sujeta a las siguientes reglas:

- El empresario sólo podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con el trabajador.
- El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto al contrato. El pacto se formalizará necesariamente por escrito, en el modelo oficial.
- Sólo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial de duración indefinida.
- El número de horas complementarias no podrá exceder del 15 por 100 de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. Los convenios colectivos podrán establecer otro porcentaje máximo, que, en ningún caso, podrá exceder del 60 por 100 de las horas ordinarias contratadas. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y de las horas complementarias no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial (en todo caso deberá ser inferior a la jornada a tiempo completo).
- Salvo que otra cosa se establezca en convenio, el trabajador deberá conocer el día y hora de realización de las horas complementarias con un preaviso de siete días.
- Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuyen como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y bases reguladoras de las prestaciones. A tal efecto, el número y retribución de las horas

complementarias realizadas se deberá recoger en la nómina en los documentos de cotización a la Seguridad Social.

– El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia del trabajador, mediante un preaviso de quince días, una vez cumplido un año desde su celebración, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- La atención de determinadas responsabilidades familiares.
- Por necesidades formativas, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.
- Por incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

– El pacto de horas complementarias y las condiciones de realización de las mismas estarán sujetos al cumplimiento de los requisitos establecidos en los apartados anteriores y, en su caso, al régimen previsto en los convenios colectivos de aplicación. En caso de incumplimiento de tales requisitos y régimen jurídico, la negativa del trabajador a la realización de las horas complementarias, pese a haber sido pactadas, no constituirá conducta laboral sancionable.

#### **Jornada:**

- La jornada diaria en el trabajo a tiempo parcial podrá realizarse de forma continuada o partida. Cuando el contrato a tiempo parcial conlleve la ejecución de una jornada diaria inferior a la de los trabajadores a tiempo completo y ésta se realice de forma partida, sólo será posible efectuar una única interrupción en dicha jornada diaria, salvo que se disponga otra cosa mediante convenio colectivo.

- A partir de la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 3/2012 (el 12 de febrero de 2012), los trabajadores contratados a tiempo parcial **podrán realizar horas extraordinarias**. El número de horas extraordinarias que podrán realizar será el legalmente previsto en proporción a la jornada pactada.

- Las horas extraordinarias computarán a efectos de bases de cotización y bases reguladoras de las prestaciones.

- En todo caso, la suma de horas ordinarias, extraordinarias y complementarias no podrán exceder del límite legal de trabajo a tiempo parcial.

#### **2.2.3.2. Contrato de relevo**

##### **Objeto**

Se realiza este contrato con objeto de sustituir a un trabajador por la parte de la jornada que éste deja vacante por jubilarse parcialmente. Al acceder a la jubilación parcial, el trabajador reduce su jornada de trabajo celebrando un contrato a tiempo parcial, y para ocupar la parte de jornada que queda vacante, se concierta un contrato de relevo con otro trabajador.

Ambos contratos, el de relevo y el contrato a tiempo parcial del trabajador que se jubila parcialmente, han de realizarse simultáneamente.

En caso de que el trabajador que quiera acceder a la jubilación parcial, no hubiera alcanzado aún la edad de jubilación (aunque ésta está fijada en 65 años puede solicitarla de forma anticipada a partir de los 60 años), es un requisito necesario para que pueda hacerlo que la empresa concierte simultáneamente el contrato de relevo.

### Requisitos

- El trabajador contratado debe encontrarse en situación de desempleo o tener concertado con la empresa un contrato de duración determinada.
- La duración del contrato, en el caso de que el trabajador que se jubila parcialmente lo haga antes de cumplir la edad de jubilación (65 años), ha de ser indefinida o igual a la del tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar esa edad. Si al cumplirla, el trabajador jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes por períodos anuales, extinguiéndose, en todo caso, al finalizar el período correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.
- En el caso del trabajador jubilado parcialmente después de haber alcanzado la edad de jubilación, la duración del contrato de relevo podrá ser indefinida o anual. En este segundo caso, el contrato se prorrogará automáticamente por períodos anuales, extinguiéndose igualmente al finalizar el período correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.
- El contrato de relevo podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso, la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido. El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.
- El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido o uno similar, entendiéndose por tal el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría equivalente.

#### 2.2.3.3. Contrato de fijo-discontinuo

##### Objeto

Es un contrato por tiempo indefinido que se concierta 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. A los supuestos de trabajos discontinuos que se repitan en fechas ciertas les será de aplicación la regulación del contrato a tiempo parcial celebrado por tiempo indefinido. Es decir, se trata de trabajos de carácter estacional, como los de recolección agrícola, por ejemplo.

##### Requisitos

Este contrato se deberá formalizar necesariamente por escrito en el modelo oficial y en él deberá figurar una indicación sobre la duración estimada de la actividad, así como sobre la forma y orden de llamamiento que establezca el convenio colectivo aplicable, haciendo constar igualmente, de manera orientativa, la jornada laboral estimada y su distribución horaria.

#### 2.3. La modificación de las condiciones de trabajo pactadas

Con las medidas de **flexibilidad interna** que han introducido las sucesivas reformas laborales, tanto la del 2010 como, sobre todo, la del 2012, se amplían mucho las facultades del empresario para modificar las condiciones de trabajo, y se le facilita el procedimiento para llevar a cabo esas modificaciones.

### **2.3.1. Clasificación profesional y movilidad funcional**

La clasificación profesional determina las funciones que cada trabajador puede realizar.

#### **Sistema de clasificación profesional: los grupos profesionales**

Tras la reforma 2012, el sistema de clasificación profesional se establece prescindiendo de las categorías profesionales y dejando, exclusivamente, grupos profesionales, que son los que agrupan unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador. Es, por tanto, un concepto mucho más amplio que el de categoría profesional.

Mediante la negociación colectiva o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establecerá el sistema de clasificación profesional de los trabajadores por medio de grupos profesionales.

#### **Asignación al trabajador de un grupo profesional**

Por acuerdo entre el trabajador y el empresario se asignará al trabajador un grupo profesional y se establecerá como contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo la realización de todas las funciones correspondientes al grupo profesional asignado o solamente de alguna de ellas. Cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de más de un grupo, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que se desempeñen durante mayor tiempo.

#### **Movilidad funcional: sin el condicionante de las categorías equivalentes**

Se prescinde de toda referencia a las categorías profesionales a la hora de regular las posibilidades de movilidad funcional, es decir, de cambiar al trabajador de funciones asignadas, por lo tanto, se amplían éstas posibilidades de manera importante.

### **2.3.2. Tiempo de trabajo**

#### **La distribución irregular del 5% por el empresario**

Mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se puede establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año.

La reforma 2012 establece que, en defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el 5% de la jornada de trabajo, siempre respetando los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley.

### **2.3.3. Movilidad geográfica**

#### **Redefinición de las causas**

Para poder llevar a cabo estos traslados, que exigen cambios de residencia de los trabajadores, se requiere la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen. La reforma establece que tendrán esa consideración las *que estén relacionadas con la competitividad, productividad u*

*organización técnica o del trabajo en la empresa, así como las contrataciones referidas a la actividad empresarial.*

Como puede verse, esta definición de las causas que justifican una decisión empresarial de este tipo es muy amplia.

### **Mayores facilidades para realizarla**

En cuanto al procedimiento, la reforma suprime la posibilidad de intervención de la autoridad laboral, que antes podía ordenar la ampliación del plazo de incorporación y la consiguiente paralización de la efectividad del traslado por un período de tiempo no superior a seis meses.

Los representantes legales de los trabajadores tienen prioridad de permanencia en los puestos de trabajo en los casos de movilidad geográfica, estableciendo la reforma que, mediante convenio colectivo o acuerdo alcanzado durante el periodo de consultas se pueden establecer *prioridades de permanencia* a favor de trabajadores de otros colectivos, tales como trabajadores con cargas familiares, mayores de determinada edad o personas con discapacidad.

### **2.3.4. Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo**

La dirección de la empresa podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. La reforma laboral 2012 establece que se considerarán tales las relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa.

Al igual que ocurría con la movilidad geográfica, la nueva definición de las causas que justifican una decisión empresarial de este tipo se amplía notablemente con la reforma.

### **Ampliación de las condiciones modificables**

Este es un cambio muy importante: se incorpora como modificación sustancial de las condiciones de trabajo **la cuantía salarial**, quedando así la relación materias que se consideran susceptibles de ser afectadas por este tipo de modificaciones:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 ET.

### **Redefinición de modificaciones individuales y colectivas**

Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo podrán afectar a las condiciones reconocidas a los trabajadores en el contrato de trabajo, y no solo en acuerdos o pactos colectivos o disfrutadas por éstos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos.

El procedimiento para llevar a cabo este tipo de modificaciones de las condiciones laborales dependerá de si se considera colectiva o individual: con la reforma 2012, la consideración de carácter colectivo o individual de la modificación se hace depender, exclusivamente, del número de trabajadores afectados, y no del origen (pacto individual o colectivo) de la condición laboral que se modifica. De este modo:

Se considera de carácter colectivo la modificación que, en un período de 90 días, afecte al menos a:

- 10 trabajadores, en las empresas que ocupen menos de 100 trabajadores.
- El 10% del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre 100 y 300 trabajadores.
- 30 trabajadores, en las empresas que ocupen más de 300 trabajadores.

Se considera de carácter individual la modificación que, en ese periodo de 90 días, no alcance ese número de trabajadores.

### **Reducción del plazo de preaviso en las modificaciones individuales**

Procedimiento para la modificación sustancial individual:

- La decisión debe ser notificada por el empresario al trabajador afectado y a sus representantes legales con una **antelación mínima de 15 días** (antes de la reforma eran 30) a la fecha de su efectividad.

- En caso de modificaciones de jornada, horario y distribución del tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración, cuantía salarial y funciones (antes no se incluían estas tres modificaciones), si el trabajador resultase perjudicado por la modificación sustancial tendrá derecho a rescindir su contrato y percibir una indemnización de **20 días de salario por año de servicio** prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses.

- Sin perjuicio de la ejecutividad de la modificación, el trabajador que no opte por la rescisión podrá impugnarla ante la jurisdicción social.

### **Mayores facilidades para decidir las**

Procedimiento para la modificación sustancial colectiva:

Sin perjuicio de que puedan establecerse procedimientos específicos a través de la negociación colectiva, en el art. 41.4 ET queda regulado el procedimiento de la siguiente forma:

- La decisión debe ir precedida de un **período de consultas** con los representantes legales de los trabajadores de duración no superior a 15 días, sobre las causas de la decisión y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

- En las empresas en las que no exista representación legal de los trabajadores, éstos pueden optar por atribuírsela, bien a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por éstos democráticamente o a una comisión de igual número designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos del sector al que pertenezca la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma. En todos los casos, la designación deberá realizarse en un plazo de cinco días a contar desde el inicio del periodo de consultas. En el supuesto de que la negociación se realice con la comisión cuyos miembros sean designados por los sindicatos, el empresario podrá atribuir su representación a las organizaciones empresariales en las que estuviera integrado.

- El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho periodo.
- Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión, sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados a ejercitar la opción de rescisión indemnizada del contrato.
- Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo el empresario decidirá sobre la modificación colectiva de las condiciones de trabajo y la notificará a los trabajadores, surtiendo efectos en el plazo de los siete días siguientes a su notificación (antes 30).
- Contra estas decisiones se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista. La interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas hasta su resolución.

### **2.3.5. Suspensión de contrato y reducción de jornada**

#### **Más facilidades para llevarlas a cabo**

Se facilita la decisión empresarial de suspender los contratos de trabajo o de reducir la jornada de los trabajadores, prescindiendo de la autorización administrativa y agilizando el procedimiento.

#### **Suspensión de contratos:**

- El empresario podrá suspender el contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción sin necesidad de autorización administrativa.
- El procedimiento, aplicable cualquiera que sea el número de trabajadores de la empresa y del número de afectados por la suspensión, se inicia con la comunicación a la autoridad laboral competente y la apertura simultánea de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores de duración no superior a 15 días.
- La autoridad laboral da traslado de la comunicación a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y recaba informe preceptivo de la Inspección de Trabajo, que debe ser evacuado en 15 días.
- Si no hay representación legal de los trabajadores, éstos pueden atribuírsela a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4. ET para el procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo (una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por éstos democráticamente o a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos del sector al que pertenezca la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma).
- Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho.

- Al finalizar del período de consultas el empresario notificará a los trabajadores y a la autoridad laboral su decisión sobre la suspensión. La autoridad laboral comunicará la decisión empresarial a la entidad gestora de la prestación de desempleo, fecha a partir del cual surtirá efectos la decisión empresarial sobre la suspensión de los contratos, salvo que en ella se contemple una posterior.

- Contra estas decisiones el trabajador puede reclamar ante la jurisdicción social, en conflicto colectivo si la decisión afecta a un número de trabajadores igual o superior al establecido para los despidos colectivos, sin perjuicio de su acción individual. La interposición del conflicto colectivo paraliza la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta su resolución.

### **Reducciones de jornada:**

La jornada de trabajo puede reducirse **por las mismas causas y por el mismo procedimiento** que el establecido para la suspensión, entendiéndose por reducción de jornada a estos efectos la disminución temporal de **entre un 10 y un 70 por ciento** de la jornada de trabajo computada sobre la base de una jornada diaria, semanal, mensual o anual.

### **Medidas de apoyo a la suspensión de contratos y a la reducción de jornada**

Se establecen bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad:

- Las empresas tendrán derecho a una bonificación del 50% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, devengadas por los trabajadores en situaciones de suspensión de contrato o reducción temporal de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o fuerza mayor, incluidas las suspensiones de contratos colectivos tramitadas de conformidad con la legislación concursal. La duración de la bonificación será coincidente con la situación de desempleo del trabajador, sin que en ningún caso pueda superar los 240 días por trabajador.

- Es necesario que el empresario se comprometa a mantener en el empleo a los trabajadores afectados durante al menos un año con posterioridad a la finalización de la suspensión o reducción. Si lo incumple deberá reintegrar las bonificaciones respecto de dichos trabajadores, sin perjuicio de la aplicación de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

- No se considerará incumplida esta obligación cuando el contrato de trabajo se extinga por despido disciplinario declarado como procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador.

- Las empresas que hayan extinguido o extingan por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo contratos a los que se haya aplicado la bonificación establecida quedarán excluidas por un periodo de doce meses de la aplicación de bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social, respecto de un número de contratos igual al de las extinciones producidas.

Esto es aplicable a las solicitudes de regulación de empleo presentadas desde el 1 de enero de 2012 hasta el 31 de diciembre de 2013.

### **Reposición de la prestación por desempleo**

En estos casos, cuando una empresa haya suspendido contratos de trabajo o haya reducido el número de días u horas de trabajo, y **posteriormente se extingan** contratos por despido colectivo o despido objetivo por causas empresariales, o del artículo 64 de la Ley Concursal, los trabajadores afectados tendrán derecho a la

**reposición de la duración de la prestación por desempleo** de nivel contributivo por el mismo número de días que hubieran percibido el desempleo total o parcial en virtud de aquellas suspensiones o reducciones con un **límite máximo de 180 días**, siempre que se cumplan las siguientes condiciones:

- a) Que las suspensiones o reducciones de jornada se hayan producido entre el 1 de enero de 2012 y el 31 de diciembre de 2012, ambos inclusive;
- b) Que el despido se produzca entre el 12 de febrero de 2012 y el 31 de diciembre de 2013.

El derecho a la reposición se reconocerá de oficio por la entidad gestora en los supuestos en los que se solicite la reanudación o reapertura de la prestación por desempleo y en los supuestos en que esté agotado el derecho se deberá solicitar la reposición.

**Aplicación de la suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor a los trabajadores en el Sector Público**

La suspensión de contratos o reducciones de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor regulada en el artículo 47 ET no será de aplicación a las Administraciones Públicas y a las entidades de derecho público vinculadas o dependientes de una o varias de ellas y de otros organismos públicos, salvo a aquellas que se financien mayoritariamente con ingresos obtenidos como contrapartida de operaciones realizadas en el mercado.