

Tema 26.

LAS MODALIDADES DE CONTRATACIÓN Y EL TRABAJO DE MUJERES, MENORES Y EXTRANJEROS.

INDICE. .

1. MODALIDADES DE CONTRATACIÓN.

1.1. La Contratación Indefinida:

 1.1.1. Contrato Indefinido ordinario

 1.1.2. Contrato Indefinido de apoyo a emprendedores.

 1.1.3. Contratos bonificados con reducción de cuotas.

1.2. Contratos temporales o indefinidos bonificados.

1.3. Los contratos formativos

1.4. La Contratación Temporal.

1.5. Contratos con jornada reducida.

1.6. Contratación de discapacitados:

1.7. Otras modalidades de contratación.

2. EL TRABAJO DE LAS MUJERES, MENORES Y EXTRANJEROS.

3. LAS AGENCIAS DE COLOCACIÓN SIN FINES LUCRATIVOS.

4. LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL.

CONCLUSION.

INTRODUCCIÓN:

La regulación del contrato responde a las circunstancias de la relación laboral y atenderá también a las condiciones del trabajador (discapacidad, edad, género, nacionalidad), siendo asimismo un instrumento para aplicar políticas y medidas de fomento de empleo, autoempleo y cooperativismo, en especial los colectivos más desfavorecidos, en desarrollo de los principios rectores de la política social y económica (Cap. III, título I Constitución). Esto da lugar a una gran heterogeneidad y flexibilidad permitiendo la intermediación de agencias privadas de colocación y de ETT.

1. MODALIDADES DE CONTRATACIÓN.

Nuestro ordenamiento jurídico admite diversidad de contratos, para adaptarse a las necesidades de la relación laboral y a los objetivos de las políticas de empleo. Su regulación obedece a distintas normas, por ej. **RD Legislativo 1/1995** Texto Refundido de la Ley del **Estatuto de los Trabajadores**, *Leyes de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral* (**Ley 12/2001**, **Ley 35/2010**, **RD-Ley 3/2012**), **Ley 43/ 2006, de crecimiento del Empleo**, **Ley 27/2009 para el mantenimiento y el fomento del empleo**, **RD Ley 1/2011 para el empleo estable y la recualificación profesional de las personas desempleadas**, **RD- Ley 11/2013 para la protección de los trabajadores a tiempo parcial**, **Ley 11/2013, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo**. **RD-ley 4/2013 de apoyo a emprendedores y su internacionalización** y **RD-Ley 16/2013 de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores**. El **R.D-ley 3/2014 de medidas urgentes para el fomento del empleo y la contratación indefinida** reduce a 4 los formularios de contratación: *temporales, estables, en formación y aprendizaje y de prácticas*, concretando mediante cláusulas la modalidad contractual.

1.1. Contratación Indefinida.

1.1.1. Indefinido ordinario:

Celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa, constituye el supuesto genérico previsto en el TRET y sus normas son de aplicación ordinaria y complementaria al resto.

Forma: verbal o escrita -salvo que una de las partes lo exija escrito-. Si es escrito, se hará en *Modelo oficial* entregando en los **10 días** siguientes una copia al *trabajador*, otra a la *oficina de empleo*

y la copia básica a los representantes de los trabajadores. Si es verbal comunicará igualmente a todos éstos por escrito (*o vía telemática*) el contenido del mismo.

Deben ir por escrito las posibles **cláusulas, ej., periodo de prueba, pacto de permanencia, etc.**

Se **presume** indefinido a jornada completa (*salvo que acredite la naturaleza temporal o parcial*):

- por *ausencia de forma escrita, cuando una disposición legal lo exija*, además de ser infracción grave sancionable económicamente,
- por *falta de denuncia*: si pasado el plazo de duración máx. continúa la prestación. *En los 10 días siguientes debe entregar al trabajador la documentación que acredite la nueva condición de fijo.*
- los contratos celebrados en *fraude de ley* (ej. *falta de naturaleza de obra o servicio*).
- Encadenamiento de contratos: si supera 24 meses en periodo de 30m, para el mismo o diferente puesto, con la misma empresa o grupo de empresas (*directamente o mediante ETT*) mediante dos o más contratos temporales (*de cualquier modalidad, salvo interinidad*).
- por *falta de alta en la Seguridad Social*, pasado el máx. fijado en el periodo de prueba, sin perjuicio de otras responsabilidades.

1.1.2. Indefinido bonificado de Apoyo a Emprendedores (art. 4 de la Ley 3/2012)

Pueden celebrarlo, mientras la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15%, las empresas que no superen los 50 trabajadores que contraten a cualquier trabajador, de forma *indefinida, y a jornada completa o parcial*. Debe ser escrito y puede acordarse un periodo de prueba de 1 año (*salvo que el trabajador hubiera desempeñado las mismas funciones con anterioridad con cualquier modalidad de contratación*). Existen incentivos, si afecta a un trabajador incluido entre los siguientes colectivos y se mantienen los contratos al menos 3 años (*en su contra, reintegrará los incentivos*).

a) Reducción fiscal:

- por el primer contrato con un menor de 30 años: 3.000€.
- *desempleados beneficiarios de una prestación contributiva por desempleo* que la hayan percibido al menos 3m): 50 % de la prestación pendiente de percibir en el momento de la contratación, con el límite de 12 mensualidades. Si es contratado a jornada completa podrá voluntariamente compatibilizar cada mes, junto con el salario, el 25% de la cuantía de la prestación que tuviera reconocida y que estuviera pendiente de percibir. En caso de extinción, pasando a situación de desempleo, podrá solicitar una nueva prestación o reanudar la prestación pendiente de percibir, descontando el 25% consumido que compatibilizó con el trabajo.

b) Bonificaciones en la cuota empresarial a la Seguridad Social:

- Mayores de 45 años, inscritos en la Oficina de Empleo al menos 1 año en los 18m anteriores: 1.300 €/año durante 3 años. (1500 si son mujeres subrepresentadas)

- Jóvenes de 16 y 30 años inscritos en la Oficina de Empleo: 1.000 € el primer año; 1.100 el 2º y 1.200€ el 3º. Si contrata mujeres en sectores en los que se encuentran subrepresentadas, estas cuantías se incrementarán en 100 €/año.

(En caso de contrato a tiempo parcial, los incentivos se adaptaran a la jornada de trabajo)

1.1.3. Contratos Indefinidos bonificados con reducción de cuotas (Ley 11/2013)

- El Contrato será indefinido y la jornada completa o parcial y debe hacerse por escrito.
- Se reduce 100% la cuota empresarial a la Seg. Soc. por contingencias comunes 1año
- Asimismo serán de aplicación las bonificaciones contempladas por la Ley 43/2006

A) **Contrato por empresario autónomo o microempresa** (9 trabajadores máx.) con **joven desempleado** menor de 30 años.

B) **Contrato de nuevo proyecto de emprendimiento joven:** autónomos menores de 30 años, sin asalariados que contraten por vez primera a mayores de 45 años desempleados inscritos 1 año mín. o beneficiarios del Plan PREPARA (subsidiado de desempleo)

C) **Contrato parcial con vinculación formativa:** Tiene como finalidad compatibilizar el empleo con formación (salvo que ya la cursara en los 6m previos, vinculada o no al puesto). Pueden celebrarlo los menores de 30 años, que reúna alguno de los siguientes requisitos:

- desempleado inscrito en la oficina de empleo al menos 12m en los 18 previos al contrato.
- no tener una experiencia laboral superior a 3m,
- carecer de título oficial de ESO o de F. Profesional o Certificado Profesional
- proceder de otro sector de actividad.

El contrato puede ser indefinido o temporal y la jornada no podrá superar el **50%** de la completa. Tendrá una reducción de la cuota empresarial a la Seguridad Social del **100% o 75%** si la empresa supera **250** trabajadores.

1.2. Bonificados temporales o indefinidos.

Se trata de contratos indefinidos, o fijo discontinuo o temporal con colectivos cuya inserción laboral se pretende fomentar, por lo que se bonifica la cuota empresarial a la Seg. Social.

A) *Con personas en exclusión social reconocida:* desempleado o trabajador parcial (*máx 1/3 de jornada*): 600 €/año durante 4 años. Si los contrata una *empresa de inserción* serán 850 €/año o 1650€/año si es menor de 30 años, durante toda la vigencia del contrato.

B) *Mayores de 52 años con subsidio de desempleo.* El trabajador recibe el abono mensual del 50% del subsidio, durante la vigencia del contrato (*máx. el doble del período pendiente*), y 3 meses de subsidio en un solo pago (si el trabajo implica un cambio de residencia). El empresario pagará la diferencia entre el subsidio y el salario que corresponda pagar y las cotizaciones a SS por el total de remuneraciones.

C) *Víctimas de la violencia de género o terrorismo:* 1500 €/año y para *Víctimas de violencia doméstica*, 850 €/año, durante 4 años. Si es temporal 600€ toda la vigencia del contrato.

D) *Contrato indefinido para trabajadores procedentes de ETT con contratos formativos.* La reducción será de 1.500 €/año durante 3 años, y 1.800 €/año en caso de mujeres.

En todos los casos la jornada puede ser completa o parcial (salvo el de mayor de 52) y en todos serán de aplicación las bonificaciones contempladas por el RD-Ley **43/2006**,

1.3. Los contratos temporales formativos.

Puede concertarlos cualquier empresa (incluida **ETT**) con una finalidad formativa, no sólo laboral, y a su fin debe expedir un **certificado** donde conste el puesto ocupado, tareas realizadas (*sin valorar su rendimiento*) y duración de las prácticas o formación Teórica- práctica en cada caso.

Los Convenios Colectivos fijarán en función del sector y actividad el nº máx. de contratos formativos en la empresa, así como su remuneración y su duración, dentro de los límites legales. Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato. Pueden prorrogarse de 6 en 6 meses sin superar el máximo legal. Si al fin del contrato continúa en su puesto, se convierte en indefinido y todo el periodo computa en su antigüedad. Si fue superior a 1 año exige el preaviso de extinción con 15 días de antelación. En ambos contratos, la acción protectora de la Seguridad Social alcanza todas las situaciones protegibles.

1. Los contratos en prácticas.

Tienen por objeto permitir la *práctica profesional* adecuada al nivel de estudios, para lo cual el trabajador debe poseer un título oficial *que habilite profesionalmente* (*no Bachiller, ni FP*

(ocupacional): universitario, FP Específica (Grado Medio o Superior) o Certificado de Profesionalidad (siempre que no se obtuviera por un contrato para la formación con la misma empresa). La fecha de finalización (no de obtención del título) no puede exceder los 5 años previos a la celebración del contrato (7 en discapacitado), aunque cabe suspender el cómputo del periodo en ciertos casos.

No puede haber estado contratado en prácticas por tiempo superior a 2 años en esa u otra empresa por la misma titulación o Certificado de Profesionalidad, ni en la misma empresa con distinta titulación o Certificado (*si su duración fue inferior solo podrá completar hasta alcanzar el máx.*).

Duración: **6meses** mínimo y **2años** máximo y se puede concertar periodo de prueba, fijado en Convenio Colectivo o en su defecto el máximo legal (que computa a efectos de antigüedad):

- 1 mes máx. si cuenta con titulación de Grado Medio: diplomados, grado universitario, arquitectos e ingenieros técnicos, técnicos de FP y Certificado profesional;
- 2 meses si es con titulación Superior: licenciados, arquitectos e ingenieros, doctorados, máster, y técnicos superiores de FP.

La Jornada puede ser completa o parcial. El salario mínimo será el 60% el primer año y 70% el segundo del salario fijado en CC para dicho puesto, asegurando al menos el SMI (*según el tiempo de trabajo efectivo*). A su fin, la Empresa expide un **Certificado de Prácticas**.

Cuando se contrate a un menor de 30 años (*35 si es discapacitado*) tendrá una reducción del 50% de la cuota empresarial a la S. Social por contingencias comunes toda la vigencia del contrato

2. Los contratos para la formación y el aprendizaje.

Buscan la adquisición de formación teórica y práctica para la inserción laboral de jóvenes de 16 a 25 años (30 años mientras la tasa de paro supere 15% y sin límite en caso de discapacitados) que carecen de titulación ni Certificado de Profesionalidad. No puede haber desempeñado antes el puesto por el que se le contrata (*en esa u otra Empresa*) por un plazo superior al **máximo** de este contrato, que será de **3 años**, y si su duración fue inferior solo podrá completar hasta alcanzar el plazo máximo. La duración mínima es de 1año, aunque por Convenio se puede fijar en 6meses.

La jornada será parcial o completa, con un tiempo mínimo de formación: 25% el primer año y 15% el 2º año. El Salario se fija por Convenio, no siendo inferior al S.M.I. (*según el tiempo de trabajo efectivo*). No podrán realizar horas extras (*salvo fuerza mayor*) ni trabajos nocturnos, ni a turnos. Habrá un tutor de formación y debe desempeñar tareas propias del nivel ocupacional. A

su fin, la Empresa debe expedir un **Certificado de Formación**; además si realiza un previo examen, puede solicitar a La oficina de empleo un **Certificado Profesionalidad**.

1.3. Contratación temporal. (*art.15 TRET*)

Es aquel que tiene por objeto fijar una relación laboral por tiempo definido, garantizando los mismos derechos que los indefinidos (salvo las de extinción de contrato). La forma será siempre escrita (salvo los eventuales de duración inferior a 4 semanas) en *modelo oficial*, con las correspondientes obligaciones con el trabajador, los representantes y la oficina de empleo. Puede fijarse un *periodo de prueba* máximo de **1 mes** cuando tengan duración inferior a **6m.** y Los Convenios Colectivos fijarán los puestos a cubrir con estos contratos, su duración máxima, periodo de prueba, medidas para mejorar su cualificación y movilidad profesional y criterios de conversión en indefinidos, a cuyo fin la empresa debe informar de los puestos fijos vacantes.

Su finalización exige denuncia de una de las partes, recibiendo el trabajador (*salvo los de interinidad*) una indemnización de **8 días** por año de trabajo en los contratos celebrados antes de 31/12/211, 9 días por los celebrados antes de 31/12/12, 10dias los celebrados hasta 31/12/13, 11 días por los celebrados antes de 31/12/14 y **12 días** desde el 1/01/2015.

1.3.1. Contrato eventual primer empleo (*Ley 11/2013 de apoyo al emprendedor*)

Celebrado con desempleados inscritos en la Oficina de Empleo, menores de 30 años, 35 si es discapacitado, y sin experiencia laboral o con experiencia inferior a tres meses. La duración mínima será de **3meses** y la máxima de **6 meses**, ampliable por Convenio Colectivo, sin exceder de 12 meses. La jornada puede ser completa o parcial, con un mínimo del 75% de la completa. Si a su fin se transforma en indefinido, con una jornada mínima del 50% de la completa, se bonifica las cuotas empresariales a la Seg. Social en 500 euros/año, durante 3 años o 700 euros/año si es *mujer* (*además de posibles bonificaciones del RD-Ley 43/2006 y RD-ley 4/2013*)

1.3.2. Contratos por obra o servicio determinado:

Es aquel que se realiza para la realización de actividades con *autonomía y sustantividad* (especificada en el contrato) aunque limitada en el tiempo y de duración incierta, con un máximo de **3 años**, ampliable hasta 12meses más por Convenio Colectivo, pasado el cual se entiende indefinido. Se extingue previa denuncia de las partes, con preaviso de 15 días si fue

superior a 1 año. Si incumple debe indemnizar al trabajador por los salarios equivalentes al plazo incumplido. Será fraude de ley si se le emplea en varias obras distintas.

1.3. 3. Contratos eventuales por circunstancias del mercado o de la producción,

Se justifican por necesidades esporádicas e imprevisibles del mercado, acumulación de trabajo o exceso de producción, aun dentro de la actividad normal de empresa.

Tendrá una **duración** máxima de 6 meses dentro de un periodo de referencia de 12m (desde que se produzcan esas circunstancias), que podrá ser modificado por Convenio Colectivo en atención a la estacionalidad de la actividad, siempre que no supere 18 meses de referencia, y una duración de $\frac{3}{4}$ de éste. Podrá prorrogarse una vez, por acuerdo de las partes, siempre que la suma no supere la duración máx. y subsistan las circunstancias que lo justificaron (*de lo contrario se convierte en indefinido*). La jornada puede ser completa o parcial, con un mínimo del 75% de la completa.

1.3.4. Contrato de interinidad.

Estos contratos tienen como finalidad:

- sustituir a un trabajador con derecho a reserva de puesto, o a un autónomo o a un socio trabajador de una SAL o una cooperativa. El nombre de éste, así como del puesto que sustituye y la causa de sustitución, deben especificarse en el Contrato (coincidiendo su jornada y su **duración** con el tiempo de baja del titular);
- cubrir temporalmente **un** puesto de trabajo mientras se selecciona al trabajador definitivo (**duración** máxima de 3 meses).

El contrato se extingue al reincorporarse el titular sustituido, o se extinga la causa que dio lugar a la reserva, o venza el plazo del derecho a ésta; o venza el plazo fijado de 3 meses para la selección de vacantes.

El RD Ley 11/98 de 4 septiembre, la Ley 39/99 para promover la conciliación de la vida familiar y laboral, la Ley de Igualdad efectiva de Hombres y Mujeres 3/2007, la Ley de Dependencia y la Ley Contra la Violencia de Género, bonifican en un 100% las cuotas empresariales a la SS por Contingencias comunes y profesionales en los Contratos de interinidad con desempleados beneficiarios de una prestación por desempleo para sustituir a trabajadores, a autónomos, o a socios de SAL y de cooperativas, durante:

- *Riesgo durante embarazo:* hasta que cese el riesgo, o inicie la suspensión por maternidad).
- *Riesgo durante lactancia* (hasta que cese del riesgo, o el bebé cumpla 9 meses)

- *Baja por maternidad, adopción y acogimiento* (16 semanas)
- *Minusválido* en I. Temporal sustituido por otro que estuviera desempleado.
- *Mujeres víctimas de la violencia de género* con suspensión de contrato, movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo.
- *Excedencia familiar* por cuidado de un menor de 3 años o discapacitado, o en situación de dependencia, aunque con bonificación de 95%, 60% y 50 %, respectivamente 3 años.

Cuando de trate de sustituir a trabajadores en formación de la Administración Pública, por un perceptor de una prestación por desempleo, el Servicio de Empleo abona el 50% de la prestación y la empresa la diferencia hasta el salario que corresponda.

1.4. Contratos de trabajo con jornada reducida.

Son aquellos cuya jornada es inferior a la establecida en la empresa o fijada en Convenio Colectivo o a la máxima legal (40h semanales en cómputo anual). La forma será siempre escrita en modelo oficial, con las correspondientes obligaciones con el trabajador, los representantes y la oficina de empleo. A su fin tendrá derecho a la misma indemnización que los de jornada completa, dependiendo de si era temporal o indefinido.

1.4.1. Contratos de tiempo parcial art. 12ET (*ampliamente reformado por RD 16/2013 21 dic.*)

Son aquellos en los que se acuerda trabajar por un nº de horas al día, semana, mes, año, inferior a la jornada completa para dicho puesto (*o en su defecto a la máx. legal de 40h semanales*), con idénticos derechos que los trabajadores de jornada completa. Lo serán también los trabajos *fijos y periódicos* dentro del volumen normal de empresa y los *de tiempo parcial por jubilación parcial*. Permite conciliar la vida laboral y personal, y adaptarse a las necesidades de la empresa, fomentando el trabajo estable, favorecida por unos incentivos.

Puede concertarse **por duración determinada**, bajo cualquier modalidad contractual (*excepto los de formación y de sustitución por jubilación anticipada*), o **indefinido** (*accediendo a las bonificaciones previstas, en proporción a la jornada e incrementadas en un 30%, sin superar el 100 % de éstas*). Será por escrito, figurando las horas ordinarias contratadas al día, semana, mes o año, y su distribución respetando el convenio colectivo (*en caso contrario se presumirá a jornada completa*).

La jornada podrá ser continuada o partida, con una única interrupción diaria (*salvo por convenio*). No podrán realizar horas extras, salvo F. mayor, pero si *complementarias, con ciertas reglas*:

- ✓ Exige pacto escrito -precisando su número y su distribución- con el trabajador, que debe conocer el día y la hora con preaviso de **3 días** (*salvo un plazo inferior por convenio*).
- ✓ Solo es posible si la jornada es al menos de 10 horas semanales en cómputo anual y no podrán exceder el **30% de las H.** ordinarias (aunque por Convenio pueden aumentar hasta un máx. del 60%) y siempre que la suma entre ambas no exceda la jornada normal.
- ✓ Remuneración: será igual que las ordinarias, y computan igual para la Seguridad Social (deben aparecer en el Recibo de Salarios y en documentos de cotización a SS).
- ✓ Sin perjuicio del pacto, en los contratos *indefinidos* podrán realizarse de forma voluntaria, que no computarán en los porcentajes de horas complementarias pactadas. El pacto se extingue tras 1 año por renuncia del Trabajador (*con un preaviso de 15 días*) por necesidades familiares o formativas o incompatibilidad con otro contrato parcial.

La jornada se registrará día a día y se totalizará mensualmente, entregando copia al trabajador, junto al recibo de salarios, de las horas realizadas en el mes, ordinarias y complementarias.

Para favorecer la movilidad voluntaria del trabajador parcial, el empresario deberá informarle de la existencia de puestos de trabajo vacantes. Por Convenio o pacto con el trabajador se regulará la conversión de T. parcial a completo y viceversa a voluntad del trabajador (*no baje el ius variandi ni modificación sustancial de condiciones de trabajo-art. 41.1.a*) sin que pueda aplicarse sanción o despido por negarse. A su fin tendrá derecho a la misma indemnización que los de jornada completa, dependiendo de si era temporal o indefinido.

1.4.2. Los contratos indefinidos de fijos- discontinuos:

Cubren necesidades cíclicas de la Empresa, reiteradas, periódicas o de temporada de fecha incierta (si fuera cierta se les aplicará al regulación del *contrato parcial indefinido*) en la actividad normal de una empresa (a diferencia del eventual, que son necesidades imprevisibles). Los trabajadores serán llamados por orden y en la forma fijada en CC y en caso de incumplimiento pueden reclamar por el procedimiento de despido.

* *Puede acogerse a las bonificaciones en cuota la Seguridad Social de la Ley 43/2006 y a la indemnización por despido de 33 días de salario si el trabajador pertenece a alguno de los colectivos indicados.*

1.3.3. Contrato a tiempo parcial por jubilación parcial.

Cuando un trabajador al que le falte como máx. 5 años para acceder a la pensión de jubilación, o cumpliera ya dicha edad (65) y reúna los restantes requisitos necesarios, puede acordar con la empresa reducir su salario y su jornada de trabajo, entre un 25- 75%, o un 85% en caso de que el trabajador reservista (*contrato de relevo* que debe la empresa celebrar simultáneamente) sea contratado indefinidamente y a jornada completa. El salario será compatible con la *pensión de jubilación parcial* y cuando alcance los 65 podrá acceder a la jubilación total o continuar activo.

1.3.4. Los contratos de relevo:

Se trata de sustituir la jornada que deja vacante a un trabajador (*relevado*) que accede a jubilación parcial, contratando *simultáneamente* a un trabajador desempleado inscrito en la oficina de empleo, o un trabajador temporal de la empresa (*relevista*).

Duración: temporal, por el tiempo que falte al *relevado* para su jubilación (que una vez alcanzada, se puede prorrogar por acuerdo de las partes, hasta su jubilación total) o indefinida, ocupando el puesto del titular cuando se jubile (*pudiendo acceder a la bonificación de la ley 43/2006*).

La jornada podrá ser parcial (coincidiendo con la reducción que se aplica el relevado, (entre el 25%-75%) o completa (completando con otras tareas). Se puede coincidir el horario de ambos, para facilitar la transferencia de experiencias y conocimientos.

Se podrá extinguir por el cese del relevista (sustituyéndole por otro desempleado) o despido improcedente del relevado (también podrá sustituirle por otro o aumentar la jornada del relevista). En caso de incumplimiento de la empresa deberá devolver la bonificación y abonar a la Seguridad Social la prestación por jubilación parcial devengada hasta la fecha.

1.5. Contratos con minusválidos: (*Ley 13/82 de integración social del minusválido, RD 170/ 2004 de medidas de fomento del empleo de minusválidos y RD Legislativo 1/2013, TRLG de derechos de personas con discapacidad y de su inclusión social*.

Estas leyes definen la minusvalía como toda *deficiencia, permanente o no, física, psíquica o sensorial, del 33% como mínimo, que dificulte la integración educativa, laboral o Social*. Entre otras medidas, obligan a todas las empresas públicas o privadas con más de 50 trabajadores, a contratar al 2% min. La empresa debe comunicar los puestos a cubrir y la capacidad requerida al trabajador (*que deberá estar inscrito como desempleado aunque sin antigüedad*) al **Servicio de Empleo** (*que solicitará*

informes de sobre la adecuación del puesto a la minusvalía de los trabajadores y la viabilidad técnica y económica del proyecto Empresarial). Admite distintas modalidades:

1.5.1 Contrato indefinido con personas con discapacidad

Celebrado por tiempo indefinido, debiendo mantener su **estabilidad** al menos **3 años** (no puede despedir sin haber causa justa). Si hubiera necesidad, deberán sustituirlos por otros minusválidos, sin más bonificación que la reducción en las cuotas a la Seguridad Social por los sustitutos.

La **Jornada** será completa; si es **parcial** se mantiene las bonificaciones a la SS pero se reduce la subvención en proporción a la jornada.

a) Subvenciones: · 3907€ por contrato.

- Ayuda económica para la formación y reconversión de estos trabajadores.
- Hasta 901,5 € para adaptar los puestos y las medidas de seguridad.

b) Bonificaciones en las cuotas de Contingencias Comunes y Profesionales de la empresa y de recaudación conjunta a la Seguridad Social, durante la vigencia del contrato:

		Hombre	Mujer
Sin discapacidad severa	Menor de 45 años	4500€,	5350€
	Si tiene al menos 45 años	5700€	5700€
Con discapacidad severa	Menor de 45 años	5100€	5950€
	Si tiene al menos 45 años	6300€	6300€

c) Desgravación fiscal de 600€ en el IRPF o Impuesto de sociedades

Cuando el contrato se celebre con **discapacitados procedentes de enclaves laborales**, además de dichas bonificaciones sociales se recibe por cada uno, una subvención de 7.814 € (personas con parálisis cerebral, enfermedad mental o discapacidad intelectual min. del 33%, o discapacidad física o sensorial de 65% mín.) o 3.907 € (mujeres de discapacidad min. de 33%).

1.5.2. Contrato temporal de fomento de empleo para personas con discapacidad.

Herencia de los antiguos contratos temporales de fomento de empleo prorrogada para minusválidos. La duración mín. será 12 meses y la máx. 3 años (puede haber prórrogas de un año mín.) y a su fin se indemnizará con 12 días de salario por año de trabajo). La empresa recibe una bonificación en la cuota por C. Comunes de (que se reduce en proporción si la jornada es parcial):

Hombres Mujeres

Sin discapacidad severa	Menor de 45 años	3500€,	4100€
	Si tiene al menos 45 años	4100€	4700€
Con discapacidad severa	Menor de 45 años	4100€	4700€
	Si tiene al menos 45 años	4700€	5300€

1.5.3. Contratos en Centros Especiales de Empleo

Son empresas promovidas principalmente por asociaciones de personas con discapacidad (*sin perjuicio de que cualquier persona física o jurídica pueda constituir uno*) con el objetivo de integrar laboral y socialmente a trabajadores con discapacidad, que deben ser al menos el 70% de su plantilla. Podrán ajustarse a cualquiera de las modalidades de contrato, salvo el de trabajo a distancia.

Las ayudas que pueden recibir consisten en:

a) Subvenciones para financiar proyectos de creación de empleo estable:

- 12.020,24 € por puesto si el número de discapacitados superan el 90% € de la plantilla.
- 9.015,18 € por puesto si se encuentra entre el 70- 90% por 100 del total de la plantilla.

La subvención debe dirigirse a la asistencia técnica (*viabilidad, auditorias...*), intereses de préstamos de hasta 3 puntos de interés, inversión fija en proyectos de interés social.

b) Apoyo al mantenimiento de puestos de trabajo en CEE:

- Bonifica el 100% de la cuota empresarial (*contingencias comunes y profesionales*) a Seg. Soc.
- Subvención del coste salarial del 50% del Salario mínimo interprofesional. En caso de contrato de trabajo a tiempo parcial, se reduce en proporción a la jornada.
- Subvención de 1.803,04€ por puesto para adaptarlos y eliminar barreras arquitectónicas.
- Subvención para equilibrar y sanear financieramente a los centros especiales de empleo
- Asistencia técnica para el mantenimiento de puestos de trabajo.

1.5.4. Contratos formativos con discapacitados:

Siguen lo establecido para estos contratos, aunque con peculiaridades, como el deber de cumplir los requisitos generales para la contratación de discapacitados y el acceso a incentivos:

-El contrato para la formación y el aprendizaje puede celebrarse sin límite de edad y reduce el 100% de todas las cuotas a la Seguridad Social durante toda la vigencia del contrato, si cuenta con una plantilla inferior a 250 personas, o del 75%, en el supuesto de que la sobrepase.

La duración máxima podrá ampliarse por el Equipo multiprofesional cuando el grado de minusvalía y demás circunstancias personales y profesionales del trabajado dificulten el nivel mínimo de conocimientos requeridos para desempeñar el puesto de trabajo, sin exceder 6 años.

- *El contrato en Prácticas* bonifica 50% de la cuota de contingencias comunes, y subvención para adaptar los puestos de trabajo, eliminar barreras o dotación de medios de protección personal, siempre que su duración sea igual o superior a 1 año.

1.6. Otras modalidades especiales (art.10 ET).

1) Contrato de trabajo del servicio del hogar familiar (RD 1620/2011)

Podrá ser *indefinido o temporal* en los casos legalmente previstos, lo que condiciona su forma: oral (indefinido o inferior a **4semanas**) o escrito (resto). El período de prueba puede ser **2 meses** máx. con un preaviso de 7 días para su resolución. El preaviso para extinguir el contrato será de **20días** si fue superior a un año y **7 días** para el resto y a su fin recibe una indemnización de **12 días** por año de servicio, con el límite **de 6m.** (*solo desde 1 de enero del 2012*). Si fue despido *improcedente* es de **20 días** / año de servicio, con el límite de 12 meses. Durante 2013 y 2014, se bonificará las cotizaciones un **20%** (*podrá llegar a 45% en familias numerosas*)

2) Trabajo en proyectos de investigación: se trata de un contrato con científicos, técnicos o investigadores, vinculado a un *proyectos de investigación*, de cuya consecución dependerá su duración y continuidad. Se realiza una evaluación anual y si es negativa se puede extinguir, con la indemnización del contrato de obra o servicio, a cuya regulación se somete.

3) El trabajo a domicilio (*teletrabajo*): el empresario y el trabajador acuerdan la prestación de servicios en el lugar elegido por éste, sin vigilancia aunque en dependencia de aquel (no en auto organización puede ser temporal o indefinido, y de ello dependerá la indemnización percibida en su extinción). La forma será escrita, detallando el tipo y la cantidad de trabajo a entregar., materias primas y recursos disponibles, forma de fijación del salario, etc.

4) Trabajo en grupo: aquel que se concierta con un grupo de trabajadores como totalidad indivisible, como titular de derechos y obligaciones y sin quepa su extinción individualmente. puede ser temporal o indefinido, en cuyo caso podrá ser escrito u oral.

5) Contrato de sustitución por anticipación de la edad de jubilación. Tiene por objeto sustituir a un trabajador de al menos 64 años, que pretende anticipar su jubilación, por un

desempleado inscrito, bajo cualquier modalidad contractual (salvo a tiempo parcial, eventual e interinidad). *Puede verse más como medida de fomento de empleo, que como modalidad contractual.*

2. EL TRABAJO DE LAS MUJERES, MENORES Y EXTRANJEROS.

2.1. El trabajo de las mujeres.

Tradicionalmente marginadas en el Mercado Laboral, existen medidas para la *igualdad formal y material*, amparadas en normas Internacionales, Comunitarias, Constitucionales y legales:

- La Constitución señala: (*art. 14) los españoles son iguales ante la ley, sin discriminación por sexo; tienen (art. 35) el deber y el derecho al trabajo, sin discriminación por sexo*, y obliga (*Art. 9.2) a los poderes públicos a promover las condiciones para la libertad e igualdad real y efectiva y facilitar su participación en la vida social, política, económica y cultural.*
- El **ET** establece *el derecho de trabajar, sin discriminación por sexo* (*Art. 4.2.c.)* y serán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, convencionales o contractuales y los actos de los empresarios que contengan discriminaciones favorables o adversas en el empleo por razón de sexo (**art.17**). Será sanción muy grave, con derecho a indemnización de daños y perjuicios, y los sindicatos podrán demandar. Y faculta al Gobierno para bonificar y fomentar el trabajo de determinados colectivos.

Las medidas de **discriminación positiva** gozan de amparo internacional (*ST Justicia CCEE, Carta Social Europea, Pacto de DDHH, Sociales y Culturales de 1966...*). Esta se ha introducido, entre otras, por la **Ley 39/ 99 de conciliación de la vida familiar y laboral de los trabajadores, la Ley de Igualdad efectiva de Hombres y Mujeres 23/03/2007 y la Ley Contra la Violencia de Género** (que extienden además al hombre dicha conciliación de la vida familiar y laboral):

- ✓ permiso para exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto,
- ✓ descanso por maternidad: 16 semanas, 6 obligatorias para la madre.
- ✓ Reducción de jornada por lactancia del menor de 9m (1h o 2 ½ h. o anticipar ½ h la salida);
- ✓ Prestación de la SS o cambio de puesto de trabajo por riesgo durante embarazo o lactancia.
- ✓ 1h (*sin reducir salario*) o 2h (*con reducción de salario*) por hijo prematuro o en hospitalización.
- ✓ reorganización de la jornada, movilidad geográfica, cambio de centro o suspensión a víctimas de la violencia de género,
- ✓ reorganización o reducción de jornada o excedencia por cuidado del menor de 8 años o discapacitado o un familiar en dependencia

- ✓ la integridad, dignidad, seguridad e intimidad y protección frente a ofensas sexuales
- ✓ a un mismo salario sin discriminación.

Así mismo, se ha puesto fin a la tradicional exclusión de determinadas profesiones (minería) y al trabajo nocturno y a turnos (salvo que exista riesgo por embarazo o lactancia),

2.2. El trabajo de menores.

Es un imperativo constitucional la protección psicofísica y la formación moral y cultural. Siguiendo este mandato y los numerosos tratados y convenios internacionales, especialmente de la OIT, el TRET protege de forma específica a los menores que trabajen (**Art. 6**):

- La edad mínima para trabajar es **16 años** y exigiendo hasta los 18 la firma del padre o tutor la contratar. Los menores de 16 deben ser autorizados por la autoridad laboral.
- **No** podrán realizar trabajos nocturnos, insalubres, penosos o peligrosos para la salud o su formación profesional y humana.
- La jornada de trabajo, que incluye tiempos de formación, no podrá ser superior a **8h**, aunque trabaje en varias empresas (en lugar de las 9 máx. del trabajador adulto) y no podrá realizar horas extraordinarias. Tendrá derecho a un descanso de **30m.** cuando la jornada continua supere las **4,5h** (en lugar de los 15m cada 6h). El descanso semanal es de **2 días** ininterrumpidos (frente a un día y medio general). El Salario Mínimo Interprofesional será igual al de los mayores.

2.3. Trabajo de extranjeros. (*por cuenta ajena, quedando por cuenta propia bajo Derecho Mercantil*).

(**LO.4/2000**, modificada por la **LO8/2000, derechos y libertades de extranjeros en España y su integración social**; y desarrollada por el **RD 864/2001**, entre otras normas)

1) Requisitos de acceso al mercado laboral español: Toda persona física, no nacional, para ejercer en España una actividad lucrativa laboral o profesional debe poseer:

- *Permiso de Trabajo.*
- *Estancia legal (si la duración es menor a 3 meses) o Permiso de residencia (si supera los 3 meses).*

Los estudiantes y trabajadores fronterizos y los ciudadanos de la UE y del Espacio Económico Europeo (*Islandia, Noruega y Liechtenstein*), sólo deben pedir **tarjeta de residencia**, teniendo derecho a entrar, salir, circular y permanecer libremente en territorio español (incluida su familia) y realizar su actividad (*por cuenta propia o ajena*) en equiparación con los nacionales.

Quedan excluidos de estos trámites, por gozan del estatuto de extraterritorialidad

- *Agentes Diplomáticos y Funcionarios Consulares acreditados en España y sus familias.*
- *Representantes de misiones permanentes o delegaciones de O. internacionales en España.*
- *Funcionarios destinados en O.I. Intergubernamentales con sede en España.*

Otros colectivos exceptuados del Permiso.

- a) *Técnicos y Científicos o profesores en estudios especialización o invitados por AAPP o universidad.*
- b) *Miembros de misiones científicas internacionales en investigaciones, autorizados por el Estado.*
- d) *Personal directivo o profesorado de instituciones culturales o docentes extranjeras.*
- e) *Funcionarios civiles o militares de Administraciones estatales extranjeras (actividades de cooperación)*
- f) *Corresponsales acreditados de medios de comunicación extranjeros.*
- g) *Representantes de sindicatos homologados internacionalmente para ejercer funciones sindicales.*
- h) *Ministros, religiosos o representantes de las distintas iglesias y confesiones.*
- i) *Artistas en actuaciones concretas que no supongan una actividad continuada.*
- j) *Los españoles de origen que hubieran perdido la nacionalidad española.*

Otros colectivos tienen otra acreditación para trabajar distinta al permiso de trabajo: refugiados y familiares, desplazados y estudiantes (tarjeta estudiante).

El Permiso de trabajo puede solicitarlo (junto al permiso de residencia y el pasaporte) el empresario o el propio extranjero, en caso de permiso C (*permanente extraordinario*) o cuando trabaje por cuenta propia, así como cuando el empresario incumpla en su obligación de hacerlo. *Pueden colaborar ONG, Asociaciones de Inmigrantes y Sindicatos en la presentación de solicitudes.*

El lugar: Cuando el sujeto legitimado se encuentre en España:

- * *Director Provincial de trabajo, o cualquier órgano de la Admón. del Estado, autonómica o local.*
- * *Oficinas de Extranjeros (dependientes de delegaciones del Gobierno)*
- * *En la Dirección General de Ordenación de Migraciones o * En oficinas de Correos.*

Cuando el sujeto legitimado esté fuera de España, debe presentarla en la *Misión Diplomática o en la Oficina Consular* en cuya demarcación resida.

Para la **concesión** inicial, el Gobierno establecerá anualmente un contingente en función de la situación de empleo nacional y en la profesión, actividad y región solicitada, la inexistencia de trabajadores españoles, comunitarios y extranjeros residentes, y la reciprocidad con el país de origen. (*laboral podrá exigir al Empresario que publique la oferta y remita candidatos a la oficina de empleo, y que contrate, junto al extranjero, a un español cualificado como adjunto, para que sea adiestrado.*

Tendrán preferencia, sin atender a situación nacional de empleo:

- ✓ Los nacidos y residentes en España o los que hubieran sido españoles, o sean hijos o nietos de españoles de origen; o los que tengan permiso de residencia permanente;
- ✓ Cónyuge o hijo de extranjero con permiso renovado
- ✓ Cuando tengan a cargo ascendientes o descendientes españoles;
- ✓ Refugiados, asilado o desplazados.
- ✓ Trabajadores en montajes de equipos de empresas extranjeras que se trasladen a España.
- ✓ Los menores con permiso de residencia tutelados por entidades de menores.
- ✓ En puestos de confianza o personal clave de una empresa extranjera que se instale.

Causas de denegación: puede ocurrir cuando:

- Así lo aconseje la situación nacional de empleo;
- El contrato no reúna las condiciones legales exigidas o no la presente la persona autorizada.
- La Empresa aplicó en 12m previos, despido colectivo, nulo o improcedente u objetivo;
- la Empresa incumpla la legislación social, aporte documentos falsos o tenga insolvencia.

Tipos de permisos: Art. 64 RD 864/2001):

- **A**: actividades de temporada o de duración limitada, conociendo con tal actividad;
- **B inicial** (*d inicial si es por cuenta propia*): Para trabajar en una profesión, actividad y ámbito geográfico determinado, cuya vigencia coincidirá con la del contrato, para 1 año máximo.
- **B renovado**: (*D, por cuenta propia*): al fin de la vigencia del **B**, para trabajar 2 años.
- **C**: (*E por cuenta propia*): al fin de la vigencia del **B**, para trabajar durante 3 años.
- **Permanente**: (*aunque debe renovarse cada 5 años*) al fin de la vigencia de un permiso **C o E**, para trabajar por cuenta propia o ajena, sin más límite que tener el perfil requerido.

3. LAS AGENCIAS DE COLOCACIÓN SIN FINES LUCRATIVOS.

Los desempleados podrán inscribirse en ellas en lugar de en la oficina de empleo, salvo cuando perciban la prestación por desempleo. Son empresas, persona física o jurídica, que colabora con el **Servicio Público Estatal de Empleo (SEPE)** en la intermediación laboral, ayudando a empleador y trabajador. Los requisitos que deben cumplir estas agencias son:

- ✓ Carecer de fines lucrativos (que no impide cobrar a las empresas por el servicio prestado)
- ✓ Garantizar el principio de igualdad de acceso al empleo.

- ✓ Autorización del Servicio de Empleo (*en 6m resuelve la solicitud y el silencio es negativo*), firmando un convenio de colaboración (*1 año inicial, prorrogable otro y a su fin indefinida*).
- ✓ Ceñirse al ámbito territorial o funcional del convenio y no podrá subcontratar con terceros.
- ✓ Llevar contabilidad y cuenta bancaria independientes para gastos e ingresos de su actividad, presentando al **SEPE** auditorias de cada ejercicio anual.
- ✓ Comunicar los datos de los solicitantes de trabajo, sus bajas y las ofertas de trabajo.
- ✓ Hará constar su condición y número de autorización siempre que aparezca su nombre.

4. LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL.

Regulación: **Ley 14/94 y RD 4/95 de ETT**, Directiva **2008/104/CE** del Parlamento Europea y del Consejo de la UE, sobre trabajo a través de ETT (*modificada por las distintas medidas para la reforma del mercado laboral y la creación de empleo, citadas en el inicio del tema*).

Son empresas de intermediación que ponen temporalmente los trabajadores contratados a disposición de otra empresa usuaria. Deben obtener autorización administrativa y además:

- Incluir en su denominación el término ETT y dedicarse sólo a tal actividad.
- Carecer de deudas fiscales y de SS y ofrecer garantía financiera a la autoridad laboral.
- No haber sido sancionada con suspensión actividad en 2 o más ocasiones.
- Cumplir con el principio de gratuidad de la contratación.

Se consagra una estructura triangular, con un trabajador y dos empresas:

1) Relaciones entre ETT y empresa usuaria:

A través del **contrato de puesta a disposición** se cede un trabajador para la prestación de servicios en la empresa usuaria, a cuyo poder de dirección estará sometido. Deberá contener:

- a) Datos identificativos de los contratantes: trabajador, ETT y E. usuaria (fiscales y de SS).
- b) Causa del contrato;
- c) Contenido de la prestación;
- d) Duración estimada;
- e) Riesgos profesionales del puesto;
- f) Lugar y horario;
- g) Remuneración convenida.

✚ Pueden realizarse para cubrir necesidades temporales de la empresa usuaria: una obra o servicio determinado, atender circunstancias del mercado, sustituir a trabajadores con reserva de puesto o durante su selección; así como contratar en prácticas o en formación y aprendizaje (*pudiendo acogerse las empresas usuarias a las bonificaciones previstas para su conversión en indefinidos*).

✚ Queda excluido para realizar trabajos peligrosos o insalubres, sustituir a trabajadores en huelga; amortizar despidos improcedentes, colectivos o por causas objetivas o a voluntad del

trabajador por causa justa (*Art. 50,51, 52.c ET*) o que en los 18m previos se ocuparan más de 1 año por trabajadores puestos a disposición por ETT (*para evitar su rotación por un puesto*).

Si el contrato se celebra en fraude de ley responden solidariamente ETT y usuaria.

2) Relaciones entre ETT y trabajador.

La relación laboral es del trabajador con ETT y ***el contrato de trabajo*** podrá ser:

- ✓ *Indefinido*, entregándole cada vez que sea cedido a una empresa usuaria, la correspondiente ***orden de servicios*** (con igual contenido mínimo) y a cuyo fin se aplica la regla general.
- ✓ *Temporal*, coincidiendo con el *de puesta a disposición*. A su fin el trabajador recibe indemnización de **12 días de salario** por año de servicio.

Periodo de prueba: **4m** en titulados superiores, **45días**, titulados medios, **15** los no cualificados.

*La ETT debe cumplir obligaciones salariales y de Seguridad Social con los trabajadores, destinando anualmente el 1% de la masa salarial a la formación de sus trabajadores, sin perjuicio de deber de cotización por FP; y asegurarse de que el trabajador, posee formación teórico - práctica en prevención riesgos laborales (si no la tiene debe aportársela). El poder disciplinario es de la ETT, a partir de la información de la empresa usuaria.

3) Relación entre empresa usuaria y trabajador.

La empresa usuaria tiene el poder de dirección durante el servicio y sus **OBLIGACIONES** son:

- Informar a los representantes de cada contrato, justificando su utilización, y entregarles copia básica del contrato y de la orden de servicio, que la ETT debe proporcionar.
- Informar al trabajador, sobre riesgos laborales y las medidas de prevención, así como responder en materia de seguridad e higiene.
- Responde subsidiariamente de las obligaciones salariales y sociales de la ETT.

* El trabajador conserva los mismos DERECHOS incluida la reclamación sobre condiciones de trabajo mediante sus representantes en las empresas usuarias, utilizar el transporte e instalaciones colectivas, la misma remuneración fijada por C. Colectivo para tal puesto, calculada por unidad de tiempo (incluida la parte proporcional de descanso semanal, pagas extras, festivos y vacaciones) y siendo responsable la empresa usuaria de su cuantificación.

.....

Nota: Requisito de acceso a bonificaciones en los respectivos contratos: debe suponer un incremento del nivel de empleo fijo de la empresa, que no podrá acogerse si en los 6 meses anteriores realizó despidos improcedentes o colectivos. Serán compatibles con otras ayudas, sin superar el 100 % de la cuota empresarial a SS.

CONCLUSIÓN:

Los poderes públicos deben asegurar las condiciones para promover el empleo especialmente de aquellos colectivos que se encuentran marginados del Mercado laboral. El modelo de contratación nos lleva al debate de la estabilidad de empleo, y la repercusión de la tendencia a la flexibilización sobre la calidad del empleo en las sucesivas reformas laborales, que han fragmentado aún más el mercado laboral.

NO COPIAR