

Unitat 2

Modalitats de contractació laboral



Esquema Inicial



En aquesta unitat aprendràs a...

- Distingir les principals modalitats de contractació laboral.
- Identificar els casos en els quals es permet la contractació temporal.
- Apreciar la utilitat dels contractes formatius.
- Elegir el contracte més adequat en cada cas concret.
- Conèixer i valorar la importància de les polítiques laborals.

Suggeriments didàctics

L'objectiu principal d'aquesta unitat és conèixer els tipus de contracte més utilitzats i comprendre quan utilitzar cadascun. S'estudien les diferents modalitats que existeixen, facilitant exemples i realitzant activitats que posen en pràctica la tria del tipus de contracte segons la situació presentada.

És important, reconèixer i saber analitzar si es compleixen o no els requisits per triar el contracte adient en funció del cas que tinguem davant.

S'explicarà, a més la importància d'ubicar els contractes en la normativa legal corresponent.

A l'exposició oral de la unitat, l'esquema inicial ens ajudarà a situar els conceptes i a centrar a l'alumne.

Al llarg de la unitat, es plantegen exemples i casos pràctics solucionats per facilitar l'assimilació dels continguts per part de l'alumnat.

La unitat finalitza amb activitats proposades i activitats finals, que serveixen per repassar els continguts estudiats anteriorment, detectar conceptes no assimilats correctament i corregir les possibles desviacions detectades en el procés d'aprenentatge. A més, s'inclou un cas pràctic final, que engloba els continguts estudiats a la unitat. A la darrera pàgina de la unitat trobem una Avaluació amb activitats tipus test.

A l'hora de treballar els continguts, es recomana recórrer a les pàgines webs d'organismes oficials que es mantenen actualitzades, com ara, la Guia de modalitats contractuals any rere any.

Un cop exposats els continguts de la unitat, cal realitzar les activitats i casos finals, així com respondre a les qüestions en format test de l'avaluació.

Els materials complementaris de què disposem són:

– Presentacions multimèdia: són presentacions en PowerPoint per donar suport a les explicacions amb ajuda d'un ordinador i un projector.

– GATE: es poden generar avaluacions tipus test conforme a uns criteris determinats.

– BLINK: on trobem la unitat digital i el material complementari de la unitat.

Tot seguit, es mostra una taula resum amb tots els recursos per aquesta unitat:

Recursos de la Unitat 2

ADVANTAGE:

- Projecte curricular i programacions d'aula.
- Presentacions multimèdia.
- Solucionari de totes les unitats.
- Projectes finals i solucionaris corresponents.

GATE:

- Preguntes d'avaluació tipus test.

Blink:

- Unitat digital.
- Material de suport:
- Esquema inicial.
- Activitats interactives.

Solucionari de les activitats proposades**Pàgina 39****1 >> Tipus de contracte de treball**

1· A Espanya, les modalitats de contractació han estat modificades durant les darreres reformes laborals. Per quins motius creus que s'han produït?

Les modalitats de contractació són revisades, modificades i actualitzades regularment per facilitar-ne l'adaptació a les condicions canviants del mercat laboral, tractar de crear ocupació estable i afavorir, en la mesura del possible, els col·lectius amb més dificultats.

2· Creus que és bo que hi hagi tantes modalitats de contractació? Quin contracte creus que seria el “contracte ideal”?

Segons l'opinió de l'alumne.

Podem facilitar l'enllaç a aquesta notícia:

https://www.eldiario.es/economia/contracte-modelo-laboral-convence-ciudadanos_1_2063127.html

2 >> Contractes indefinits

3· Quins elements identifiquen que estem davant d'un contracte indefinit?

El contracte indefinit se subscriu sense establir límits de temps en la prestació dels serveis, pel que fa a la durada del contracte. Podrà ser verbal o escrit i podrà concertar-se a jornada completa, parcial o per a la prestació de serveis fixos discontinus.

Els contractes indefinits poden, en alguns casos, ser beneficiaris d'Incentius a la contractació, quan es compleixin els requisits que en cada cas s'exigeixin per la normativa d'aplicació, en funció de les característiques de l'empresa, del treballador i, si escau, de la jornada.

4· Quin tipus de contracte s'utilitzaria per a la realització de treballs de temporada dins del volum normal d'activitat de l'empresa, si no es repeteix en dates certes?

S'utilitzaria la modalitat del contracte per temps indefinit de treballadors fixos-discontinus.

5· Què passa si un treballador fix-discontinuu no és cridat quan l'empresa comença la temporada?

El treballador podrà reclamar com si es tractés d'un acomiadament.

3 >> Contractes temporals

6· Identifica les modalitats contractuals més convenientes per a les situacions següents:

a) Realitzar la contractació d'un dependent que despatxa gelats en una botiga de menjar ràpid que només obre a l'estiu.

En tractar-se d'una activitat amb autonomia i substantivitat pròpia dins de l'activitat de l'empresa, limitada en el temps i de durada incerta, ja que dependrà de fins a quan duri el bon temps, la modalitat més adequada seria el contracte de durada determinada per obra o servei.

b) Contractar 20 operadors nous durant l'estiu per atendre les trucades d'una central telefònica on augmenta el volum de treball perquè durant l'època estival hi ha més desplaçaments i, per tant, més avaries i accidents.

El contracte eventual per circumstàncies de la producció, que precisament té per objecte donar resposta a les exigències circumstancials del mercat, l'acumulació de tasques o l'excés de comandes, fins i tot tractant-se de l'activitat normal de l'empresa..

7· Quina indemnització li correspon per finalització de contracte a un treballador que hagués estat contractat en una empresa durant 6 mesos per obra o servei determinat? I si es tractés d'un contracte eventual per circumstàncies de la producció?

A la finalització del contracte, el treballador tindrà dret a percebre una indemnització de 12 dies per any de servei (en aquest cas, 6 dies d'indemnització, en haver estat contractat la meitat de l'any).

La mateixa indemnització, és a dir, 12 dies per any treballat i com ha estat contractat la meitat de l'any, 6 dies.

8· Escriu al teu quadern les característiques del contracte per a la formació i l'aprenentatge.

- No posseeix la titulació requerida per celebrar un contracte de pràctiques, és a dir: títol universitari, de formació professional o certificat de professionalitat. En el cas de la persona que tinguis el títol de graduat en ESO sí que podríem, sempre que la persona complís la resta de requisits.
- **Edat:** Entre 16 i 25 anys, amb caràcter general. El límit màxim d'edat no serà d'aplicació quan el contracte se subscrigui amb persones amb discapacitat ni en certs casos en els quals es concerta amb persones en situació d'exclusió social.
- **Durada:** Mínim 1 any – màxim 3 anys (Mínim 6 mesos per conveni col·lectiu). Si el contracte es concerta per una durada inferior a la màxima establerta per llei o conveni, es podrà prorrogar mitjançant acord de les parts fins a dues vegades sense que la durada de cada pròrroga sigui inferior a 6 mesos i sense que la durada total del contracte excedeixi aquesta durada màxima.
- **Salari:** No inferior al Salari Mínim Interprofessional (SMI) en proporció al temps de treball efectiu.
- **Períodes de prova:** els mateixos que estableix l'Estatut dels Treballadors a l'article 14.

9· En què es diferencien el contracte de pràctiques i el contracte per a la formació i l'aprenentatge?

La concertació del contracte en pràctiques exigeix estar en possessió del títol.

10· En Joan ha estat contractat amb la modalitat del contracte en pràctiques i cobra una remuneració mensual de 1450 €; si el conveni col·lectiu no diu res, quant cobraria?

Durant el primer any, el 60% del salari fixat en conveni per a un treballador que desenvolupi el mateix lloc de treball o un d'equivalent: 870 €.

Durant el segon any, el 75% del salari fixat en conveni per a un treballador que desenvolupi el mateix lloc de treball o un d'equivalent: 1087,50 €.

11· Es pot prorrogar el contracte en pràctiques?

Sempre que el contracte s'hagi celebrat amb una durada inferior a la màxima legal, es podran pactar fins a dues pròrroques amb una durada mínima de 6 mesos, sense que es pugui excedir la durada màxima del contracte.

12· Quin serà el període de prova en un contracte en pràctiques?

Llevat el disposat en conveni col·lectiu, serà com a màxim de 2 mesos per als titulats de grau superior o per als que estiguin en possessió d'un certificat de professionalitat de nivell 3 i d'un mes per als titulats de grau mitjà o els que estiguin en possessió d'un certificat de professionalitat de nivell 1 o 2.

4 >> El treball a temps parcial

13· Què significa que una persona està treballant a temps parcial?

Sempre que un treballador faci menys del 100% de la jornada, se'l considerarà treballador a temps parcial.

14· En un sector on el conveni col·lectiu estableix com a jornada màxima 35 hores de treball efectiu a la setmana, tots els treballadors ho serien a temps parcial?

No, en absolut. La jornada completa és la prevista al conveni col·lectiu. Només a falta de regulació en el conveni col·lectiu, es tindria en compte la màxima legal.

15· Escriu al teu quadern les característiques que corresponguin als contractes a temps parcial.

- Los contractes a temps parcial s'hauran de concertar sempre per escrit i en model oficial.
- Al contracte hauran de figurar el número d'hores ordinàries de treball al dia, a la setmana, al mes o a l'any contractades, així com la seva distribució. En cas contrari, el contracte es presumirà subscrit a jornada completa, llevat de prova en contra.

16· Els treballadors a temps parcial poden fer hores extraordinàries?

Els treballadors a temps parcial podran realitzar hores extraordinàries, sempre dins del límit legalment previst, en proporció a la seva jornada.

17· En què consisteix el contracte de jubilació a temps parcial?

És el contracte que permet que un treballador que reuneixi tots els requisits per causar dret a la pensió de jubilació pugui concertar amb la seva empresa una reducció de jornada i salari entre un mínim del 25% i un màxim del 50%.

El treballador percebrà la retribució per la seva feina en proporció a la jornada que continuï realitzant i la seva pensió de jubilació pel percentatge que hagués deixat de realitzar.

18· Què és un contracte de relleu? Quines són les seves característiques principals?

És el que es concerta per substituir un treballador que es jubila parcialment quan reuneix tots els requisits per accedir a la jubilació, excepte el de l'edat.

També es podrà celebrar per substituir treballadors que s'haguessin jubilat parcialment després d'haver complert l'edat de jubilació.

Les característiques principals del contracte de relleu són les següents:

- S'haurà de celebrar amb treballadors en situació d'atur, o que tinguessin concertat amb l'empresa un contracte de durada determinada.
- Es formalitzarà sempre per escrit en el model oficial.
- La durada serà indefinida, o pel temps que falti al treballador substituït per arribar a l'edat de jubilació.
- Es pot celebrar a jornada completa o a temps parcial però, en tot cas, la durada de la jornada ha de ser, com a mínim, igual a la reducció de jornada acordada pel treballador substituït.
- Quan el contracte de relleu es concerta a jornada completa i amb durada indefinida, la reducció de jornada i de salari del treballador substituït podrà arribar al 75%.
- L'horari de treball del treballador rellevista podrà complementar el del treballador substituït o simultaniejar-s'hi.
- El lloc de treball del rellevista podrà ser el mateix del treballador substituït, o bé un altre de diferent.
- Haurà d'existir una correspondència entre les bases de cotització dels dos treballadors en els termes previstos a la Llei General de la Seguretat Social.
- A la finalització del contracte, el treballador tindrà dret a percebre una indemnització de 12 dies de salari per any de servei.

5 >> Integració dels treballadors amb discapacitat

19· L'empresa on treballes té ocupades a 65 persones. Quines obligacions ha de complir per a la integració de les persones amb discapacitat?

Com que és una empresa amb 50 treballadors està obligada a que, entre aquests treballadors, almenys el 2% siguin treballadors amb discapacitat.

El còmput es realitzarà sobre la plantilla total de l'empresa, independentment del número de centres de treball i de la forma de contractació laboral que vinculi els treballadors de l'empresa.

De manera excepcional, les empreses podran quedar exemptes de l'obligació de contractar persones amb discapacitat, de forma parcial o total, ja sigui a través d'acords recollits en la negociació col·lectiva o bé per opció voluntària de l'empresari, degudament comunicada a l'autoritat laboral, sempre que en tots dos supòsits s'apliquin les mesures alternatives determinades reglamentàriament (contractes amb centres especials d'ocupació, realització de donacions i accions de patrocini per al desenvolupament d'activitats d'inserció laboral i de creació d'ocupació per a persones amb discapacitat, o bé constitució d'enclavaments laborals).

20· Tens una amiga amb discapacitat que vol començar a treballar i no sap molt bé a quins tipus de contractes pot accedir. Indica-li a quins.

Els més importants són els següents:

- Contracte indefinit.
- Contractes formatius: per a la formació i l'aprenentatge i en pràctiques.
- Contracte temporal.
- Contractes d'interinitat per substituir a persones discapacitades que tinguin suspès el contracte per incapacitat temporal.

21· Quins requisits s'estableixen amb caràcter general per poder celebrar contractes?

S'han de concertar amb treballadors que tinguin reconegut un grau mínim de discapacitat igual o superior al 33% o, en alguns casos, pensionistes de la Seguretat Social que tinguin reconeguda una pensió d'incapacitat permanent en grau de total, absoluta o gran invalidesa.

Es formalitzaran per escrit en el model oficial i es comunicaran en els 10 dies següents a la seva celebració al Servei Públic d'Ocupació.

6 >> Treball a distància, teletreball i altres figures contractuals

22· Actualment, el treball a distància ha guanyat una gran importància i se l'ha anomenat “teletreball”. Investiga quins són els drets del treballador que subscriu aquest tipus d'acord. Consulta el Reial Decret Llei 28/2020, de 22 de setembre, de treball a distància.

Els drets específics per aquest tipus de contractes són:

- Dret a la desconexió digital i a rebre de l'empresa els mitjans adequats per a desenvolupar la seva activitat; l'empresa no podrà exigir la instal·lació de programes o aplicacions en dispositius propietat dels treballadors.
- Dret a la flexibilització de l'horari, el sistema de registre reflectirà fidelment el temps de treball realitzat, inclosos l'inici i el final de la jornada.
- Cobrament de les despeses, el treball serà sufragat o compensat per l'empresa, sense cap cost per al treballador, els convenis o acords col·lectius podran determinar-ne la modalitat

Altres drets generals:

- Dret a la formació i la promoció professional
- Prevenció de riscos laborals
- Atenció precisa en cas de dificultats tècniques
- Drets de naturalesa col·lectiva que es reconeguin a la normativa aplicable.

6 >> La política laboral del Govern

23· Què és el pla anual de política d'ocupació?

És la concreció anual de l'estratègia espanyola d'ocupació. Conté les accions i les mesures de polítiques actives d'ocupació que es proposen dur a terme les comunitats autònomes, així com les accions i les mesures que realitzarà, en el seu àmbit de competència, el propi Servei Públic d'Ocupació Estatal.

24· Amb quins instruments compta el Govern per dur a terme la coordinació del Sistema Nacional d'Ocupació?

La coordinació del Sistema, en el marc de la política nacional d'ocupació, es duu a terme a través del Programa anual de treball del Sistema Nacional d'Ocupació, dels Plans d'execució de l'Estratègia Europea d'Ocupació i del Sistema d'informació dels Serveis Públics d'Ocupació.

Solucionari a les activitats finals**Pàgina 40****1· Quines són les situacions que determinen que un contracte sigui considerat o es presumeixi indefinit? Per a què serveixen aquest tipus de presumpcions?**

Els contractes de treball es presumeixen subscrits per temps indefinit i a jornada completa, llevat de prova en contra, quan:

- No s'hagin formalitzat per escrit.
- S'hagin celebrat en frau de llei (sense ajustar-se als supòsits legalment previstos per a la concertació de contractes temporals).
- Els treballadors no haguessin estat donats d'alta a la Seguretat Social, un cop transcorregut un termini igual al que legalment s'hagués pogut fixar per al període de prova, llevat que de la pròpia naturalesa de les activitats o els serveis contractats se'n dedueixi clarament la durada temporal.

Aquestes presumpcions s'estableixen per protegir els treballadors i obligar els empresaris a complir la normativa laboral.

2· Per què diem que als contractes de durada determinada la data de finalització pot estar determinada per endavant o ser determinable?

Perquè, a vegades, els contractes són de durada incerta.

Així, ocorre, per exemple, en el contracte per obra o servei, que es concerta pel temps necessari per a la realització d'aquesta obra o servei. O, en el cas del contracte d'interinitat, amb una durada que s'estendrà fins a la reincorporació del treballador substituït o fins a la cobertura definitiva del lloc, amb els límits legalment establerts.

3· Quins límits temporals preveu la legislació laboral per a la durada del contracte eventual per circumstàncies de la producció? I per al d'interinitat?

En el cas dels contractes eventuais per circumstàncies de la producció, els contractes podran tenir una durada màxima de 6 mesos, dins d'un període de 12 mesos, comptats a partir del moment en què es produeixin aquestes causes.

Per conveni col·lectiu es podran modificar la durada màxima d'aquests contractes i el període de referència. En aquest supòsit, el període màxim dins del qual es podran realitzar serà de 18 mesos; la durada del contracte no pot superar les tres quartes parts del període de referència establert ni, com a màxim, 12 mesos.

Pel que fa als contractes d'interinitat, la seva durada s'estendrà fins a la reincorporació del treballador substituït o fins a la cobertura definitiva del lloc, sense que en aquest últim cas la durada del procés de selecció o promoció pugui excedir de 3 mesos (llevat en els processos de selecció duts a terme per les Administracions Públiques, en què no hi ha límit temporal).

4· Quines limitacions hi ha a la concatenació de contractes de treball de durada determinada?

L'Estatut dels Treballadors tracta d'impedir l'encadenament abusiu de contractes temporals establint que adquirirà la condició d'indefinit tot treballador que, en un període de 30 mesos, hagués estat contractat durant un termini superior a 24 mesos, per al mateix o diferent lloc de treball, amb la mateixa empresa o grup d'empreses, mitjançant dos o més contractes temporals, ja sigui directament o bé a través de la seva posada a disposició per empreses de treball temporal, amb les mateixes o diferents modalitats contractuals de durada determinada.

Aquestes limitacions a la contractació temporal no són aplicables als contractes d'interinitat, als contractes formatius ni al contracte de relleu.

5· És possible realitzar contractes indefinits a temps parcial?

Sí, perfectament.

6· Quins són els requisits d'accés a la jubilació parcial per als treballadors que no hagin complert l'edat legal de jubilació?

Se'ls exigeix:

- Haver complert l'edat establerta en cada cas a la Llei General de la Seguretat Social.
- Acreditar un període d'antiguitat a l'empresa de, com a mínim, 6 anys anteriors a la data de jubilació parcial.
- Acreditar un període de cotització de 33 anys (25 per a persones amb discapacitat igual o superior al 33%).

7· Elabora un esquema on s'incloguin totes les modalitats de contractació laboral estudiades i es defineixi l'objecte de cadascuna.

Tipus de contracte de treball		
Contractes indefinits	- Contracte indefinit ordinari. - Contracte indefinit fix-discontinuu.	
Contractes temporals	Contractes de durada determinada	- Contracte per obra o servei determinat. - Contracte eventual per circumstàncies de la producció. - Contracte d'interinitat.
	Contractes formatius	- Contracte per a la formació i l'aprenentatge. - Contracte en pràctiques.
Contractes a temps parcial	- Contracte a temps parcial temporal o indefinit. - Contracte de jubilació a temps parcial. - Contracte de relleu.	
Integració dels treballadors amb discapacitat en el sistema ordinari de treball	- Contracte temporal de foment de l'ocupació per a treballadors discapacitats. - Contracte indefinit per a la contractació de treballadors discapacitats.	
Altres figures contractuals	- Contracte a distància i teletreball (important regulació actual). - Contracte en grup i posada a disposició.	

Tipus de contracte	Objecte del contracte
Indefinit ordinari	La contractació de treballadors per temps il·limitat.
Indefinit fix-discontinuu	Indefinit especial per a la realització de treballs de temporada o amb una demanda que es dispari en certes èpoques de l'any, dins del volum normal d'activitat de l'empresa, sempre que no es repeteixin en dates certes.
Obra i servei	Realització d'una obra o servei determinats, amb autonomia i substantivitat pròpia dins de l'activitat de l'empresa i amb una execució que, tot i ser limitada en el temps, sigui en principi de durada incerta.
Eventual per circumstàncies de la producció	Donar resposta a les exigències circumstancials del mercat, l'acumulació de tasques o l'excés de comandes, fins i tot encara que es tracti de l'activitat normal de l'empresa.
Interinitat	- Substituir treballadors amb dret a reserva del lloc de treball en virtut de norma, conveni col·lectiu o acord individual. - També es podrà celebrar per cobrir temporalment un lloc de treball durant el procés de selecció o promoció per a la seva cobertura definitiva.
Para la formació i l'aprenentatge	Afavorir la inserció laboral i la formació dels joves en un règim d'alternança d'activitat laboral retribuïda en una empresa amb activitat formativa rebuda en el marc del sistema de formació professional per a l'ocupació o del sistema educatiu.
Pràctiques	Aconseguir la pràctica professional adequada al nivell d'estudis cursat.
Contracte a temps parcial (temporal o indefinit)	La prestació de serveis durant un número d'hores al dia, la setmana, el mes o l'any inferior a la jornada d'un treballador a temps complet comparable. Si a l'empresa no n'hi hagués cap, es consideraria jornada completa la prevista al conveni col·lectiu o, si no n'hi ha, la màxima legal.
Relleu (contracte parcial especial)	Substituir la jornada de treball deixada vacant per part del treballador que es jubila parcialment.
Bonificació a la quota de la Seguretat social de determinats contractes realitzats amb persones amb discapacitat: - Contracte indefinit - Contracte per a la formació - Contracte en pràctiques - Contracte temporal - Contractes d'interinitat	Foment de la inclusió social a través de la contractació de persones amb discapacitat
Contracte a distància	Es presta al domicili de la persona treballadora o al lloc triat per aquesta durant part de la seva jornada, de forma regular.
Teletreball	Treball a distància realitzada mitjançant l'ús exclusiu o amb prevalença de mitjans i sistemes informàtics, telemàtics i de telecomunicació.
Contracte en grup	Concertar un contracte amb un grup de treballadors considerat com a tal.
Contracte de posta a disposició	Cedir la persona que treballa per prestar serveis a l'empresa usuària, al poder de direcció de la qual aquesta persona quedarà sotmesa.

8· Accedeix a la pàgina web dels Serveis Públics d'Ocupació www.sepe.es i localitza l'enllaç on puguis trobar cada model de contracte, conèixer el seu contingut i descarregar l'imprès corresponent.

SEPE _ Empreses _ Contractes de treball _ Contractació per a la formació i l'aprenentatge:

<https://www.sepe.es/HomeSepe/empresas/Contratos-de-trabajo.html>

9· SEEGRA, SL, empresa líder del sector farmacèutic, vol iniciar un procés de selecció per contractar un cap de vendes que dinamitzi l'activitat comercial de l'empresa. El procés de selecció serà llarg i complex, atès que es pretén reconduir el rumb de l'empresa al voltant de la figura del nou directiu.

SEEGRA, SL busca algú amb formació i una dilatada experiència, que a més tingui capacitat de lideratge i sigui capaç d'adaptar-se ràpidament a les exigències derivades dels constants canvis del mercat. La secció de selecció de personal del departament de RH ha estimat que trobar la persona idònia comportarà 2 mesos, aproximadament. Mentrestant, com es pot cobrir aquest lloc de treball? Hi ha alguna limitació temporal?

Mitjançant un contracte d'interinitat.

Sí, la durada del procés no podrà estendre's més de 3 mesos.

10· La Zoe podria signar un contracte en pràctiques, tenint en compte que fa quasi 3 anys que va obtenir la seva titulació i que ja ha estat contractada durant 1 any en una altra empresa amb la mateixa modalitat de contracte?

No hi hauria problema, perquè el contracte en pràctiques es pot realitzar sempre i quan no hagin transcorregut més de cinc anys, o de set quan el contracte es concerta amb un treballador amb discapacitat, des de la terminació dels estudis i el temps màxim que podrà estar contractada en pràctiques a la mateixa o distinta empresa són 2 anys en virtut de la mateixa titulació.

11· En quins casos una persona pot treballar per a l'Administració Pública durant un any amb un contracte d'interinitat?

Sempre que el procés de selecció dut a terme per par de l'Administració per a la cobertura definitiva del lloc de feina no es resolgués en aquell període temps.

12· La Gemma ha negociat amb la seva empresa treballar des de casa 4 dies a la setmana. El seu horari serà el mateix que feia habitualment. L'empresa controlarà la seva dedicació a través d'un sistema d'obertura i tancament de la sessió en línia. Cada dilluns haurà d'anar al centre de treball per fer labors de coordinació. A més, l'empresa avaluarà el seu acompliment cada trimestre. Com s'ha de formalitzar l'acord? S'haurà de celebrar necessàriament un contracte nou?

L'acord segons el qual s'estableixi el treball a distància es formalitzarà per escrit, sense que sigui necessari concertar un nou contracte.

Solucionari als casos finals**Un treballador, una empresa i 5 modalitats de contractació**

Quan l'Albert va acabar els estudis de Tècnic superior en animació d'activitats físiques i esportives va ser contractat en una important i coneguda cadena de gimnasos per treballar com a monitor de classes grupals i entrenador personal individual dels clients que ho sol·licitin.

Hi va començar treballant a temps complet amb un contracte en pràctiques d'un any, que posteriorment es va prorrogar 2 vegades fins a arribar a la durada màxima legalment establerta per a aquesta modalitat contractual.

Després li van oferir cobrir la jornada que deixava vacant una treballadora que havia sol·licitat una reducció del 50% de la seva jornada per guarda legal d'un menor de 8 anys, situació en la qual va estar durant un altre any.

Després d'un breu període d'inactivitat, el gimnàs va tornar a comptar amb l'Albert per impartir-hi classes d'aikido, art marcial en la qual era expert. Aquesta vegada se li va fer un contracte per obra o servei determinat a temps parcial, que va finalitzar als 3 mesos per falta de demanda.

De tota manera, als 2 mesos va arribar la seva veritable oportunitat, quan li van oferir un contracte de relleu per substituir el Narcís, un monitor que havia sol·licitat la jubilació parcial en un 50 %.

El contracte es va subscriure a temps parcial pels 3 anys que li faltaven al treballador substituït per jubilar-se.

Finalment, quan el Narcís es va jubilar, el contracte de relleu de l'Albert es va transformar en indefinit a jornada completa.

Respon les preguntes següents:

- Quines són les 5 modalitats de contractació per les quals ha passat l'Albert?
- Quin degué ser el període de prova establert quan l'Albert va ser contractat en pràctiques?
- Quant creus que van durar les pròrroques del contracte de pràctiques?
- Quina retribució va rebre l'Albert durant el temps que va treballar amb el contracte en pràctiques?
- Amb quina modalitat va estar contractat l'Albert després del contracte en pràctiques?
- Et sembla adequat el contracte per obra o servei determinat que se li va fer a l'Albert o creus que es podria haver utilitzat una altra modalitat?
- Quins requisits se li degueren exigir al Narcís per poder accedir a la jubilació parcial?
- Quina jornada es va poder pactar en el contracte de relleu de l'Albert?
- Creus que l'empresa va poder rebre algun incentiu per la transformació en indefinit del contracte de relleu de l'Albert?
- Diries que en aquest cas es dona un encadenament abusiu de contractes temporals?

a) L'Albert ha passat per 5 modalitats de contractació laboral:

1. Contracte en pràctiques a temps complet.
2. Contracte d'interinitat a temps parcial.
3. Contracte per obra o servei a temps parcial.
4. Contracte de relleu a temps parcial.
5. Contracte indefinit a jornada completa.

b) El període de prova havia d'establir-se segons conveni. A falta de regulació en aquest conveni, seria de 2 mesos.

c) La durada mínima de les pròrrogues en el contracte en pràctiques és de 6 mesos. Tenint en compte que l'Albert va ser contractat per 1 any i posteriorment es van subscriure 2 pròrrogues fins assolir la durada màxima del contracte (2 anys), podem deduir que la durada de cadascuna d'elles va ser de 6 mesos.

d) La retribució del contracte en pràctiques serà la que estableixi el conveni col·lectiu.

A falta de regulació en el conveni, un 60% durant el primer any i un 75% durant el segon del sou que cobraria un treballador que desenvolupi el mateix o equivalent lloc de feina.

e) Amb un contracte d'interinitat a temps parcial per cobrir la jornada que deixava vacant la treballadora que havia sol·licitat la guarda legal.

f) La utilització d'aquesta modalitat contractual està perfectament justificada, ja que l'activitat per a la qual se'l contracta té autonomia i substantivitat pròpia dins de l'activitat de l'empresa.

g) Aquí la llei diferencia entre si hi ha contracte de relleu o no. Com que sí que n'hi ha, els requisits són:

- Hauran d'estar contractats a jornada completa. S'assimilen els contractats a temps parcial les jornades dels quals, en conjunt, equivalguin en dies teòrics als d'un treballador a temps complet comparable, sempre que es reuneixen en els diferents llocs de feina els requisits d'antiguitat, reducció de jornada i contractació del rellevista.
- Que se subscrigui simultàniament un contracte de relleu.
- **Edat mínima** (sense aplicació de les reduccions d'edat de jubilació):
 - Si tenen la condició de mutualista, 60 anys d'edat real.
 - Si no tenen la condició de mutualistes, l'exigència d'aquest requisit d'edat s'aplicarà de forma gradual, des de l'any 2013 al 2027, en funció dels períodes cotitzats:

Any del fet causant	Edat exigida segons períodes cotitzats al moment del fet causant		Edat exigida amb 33 anys cotitzats al moment del fet causant
2013	61 i un mes	33 anys i 3 mesos o més	61 i 2 mesos
2014	61 i 2 mesos	33 anys i 6 mesos o més	61 i 4 mesos
2015	61 i 3 mesos	33 anys i 9 mesos o més	61 i 6 mesos
2016	61 i 4 mesos	34 o mesos o més	61 i 8 mesos
2017	61 i 5 mesos	34 anys i 3 mesos o més	61 i 10 mesos
2018	61 i 6 mesos	34 anys i 6 mesos o més	62 anys
2019	61 i 8 mesos	34 anys i 9 mesos o més	62 i 4 mesos
2020	61 i 10 mesos	35 anys o més	62 i 8 mesos
2021	62 anys	35 anys i 3 mesos o més	63 anys
2022	62 i 2 mesos	35 anys i 6 mesos o més	63 i 4 mesos

h) La jornada pactada ha de ser completa. A partir de l'01/04/2013, es modifiquen els requisits d'accés a aquesta modalitat de jubilació.

i) Sí, la transformació d'un contracte de relleu en indefinit comporta una bonificació a la quota empresarial a la Seguretat Social (500 €/any durant 3 anys).

Consulta la Guia de modalitats de contractes i mesures de foment de la contractació del Ministeri d'Ocupació a la pàgina del Servei Públic d'Ocupació Estatal: www.sepe.es, seguint la ruta *Inicio/Ocupació i Formació/Empreses/Contractes de treball*.

j) No, en absoluta. A cadascun dels contractes s'ha respectat escrupolosament la legislació pel que fa a objecte i durada.

A més, de tots els contractes que se li han fet, l'únic que computa a efectes de l'encadenament abusiu de contractes temporals és el d'obra o servei determinat, que ha tingut una durada de només 3 mesos.

1. Quines circumstàncies no donen lloc a la presumpció de celebració d'un contracte indefinit, excepte prova en contra?

- a) Un contracte celebrat en frau de llei.
- b) La contractació d'un menor de 18 anys.
- c) Un contracte on no s'hagi observat l'exigència de forma escrita exigida per llei.
- d) Que el treballador no hagués estat donat d'alta a la Seguretat Social una vegada transcorregut un termini igual o superior al que legalment hagués pogut fixar per al període de prova.

2. En un contracte de relleu:

- a) Hi ha dos treballadors, un treballador assalariat i un treballador desocupat.
- b) Al treballador assalariat no podran faltar-li més de 5 anys per poder accedir a la jubilació.
- c) El treballador desocupat cobreix la jornada de treball que li ha estat reduïda al treballador assalariat.
- d) Totes les respostes són correctes.

3. A què té dret una persona que està contractada per obra o servei determinat quan el seu contracte s'acabi?

- a) A la liquidació i a una indemnització de 8 dies de salari per any treballat o la part proporcional que li correspongui.
- b) La liquidació.
- c) La liquidació i una indemnització de 12 dies de salari per any treballat o la part proporcional que li correspongui.
- d) La liquidació i l'enhorabona per la feina feta si l'empresa ha quedat satisfeta amb la tasca desenvolupada.

4. La durada màxima d'un contracte eventual per circumstàncies de la producció, si el conveni de l'empresa estableix un període de referència de 19 mesos, serà de:

- a) 9 mesos.
- b) 13,5 mesos.
- c) 18 mesos.
- d) 12 mesos.

5. En acabar el contracte d'interinitat el treballador tindrà dret a rebre:

- a) La liquidació.
- b) La liquidació i una indemnització de 12 dies de salari per any treballat o la part proporcional que li correspongui.
- c) La liquidació i una indemnització de 8 dies de salari per any treballat o la part proporcional que li correspongui.
- d) La liquidació i una indemnització de 33 dies de salari per any treballat o la part proporcional que li correspongui amb un límit de 24 mensualitats.

6. Quin dels treballadors següents no pot celebrar un contracte de treball en pràctiques perquè no té la titulació necessària?

- a) Un titulat en batxillerat.
- b) Un diplomad en empresarials.
- c) Un tècnic superior en Comerç i Màrqueting (titulat en FP de grau superior).
- d) Un tècnic en detecció de fugues d'aigua (titulat en FP de grau mitjà).

7. En quines circumstàncies no es pot celebrar un contracte de duració determinada?

- a) Substituir un treballador que està fent una vaga laboral.
- b) Atendre l'increment del volum de vendes d'un centre comercial durant el període nadalenc.
- c) Substituir una treballadora que es troba en una situació de baixa laboral per maternitat.
- d) Totes les respostes són correctes.

8. Un centre comercial necessita reforçar la plantilla de reposadors per atendre l'increment de vendes de Nadal; la modalitat contractual elegida serà:

- a) Contracte de treball en pràctiques.
- b) Contracte de treball per a la formació.
- c) Contracte de treball eventual per circumstàncies de la producció.
- d) Qualsevol dels anteriors.

9. Sobre la quota de reserva:

- a) A Espanya està fixada en un 2 % del total dels seus treballadors.
- b) Dependrà del número de treballadors de l'empresa, de si són 50 o més.
- c) És obligatòria, i en cas contrari s'han de presentar mesures substitutòries.
- d) Totes les respostes són correctes.