

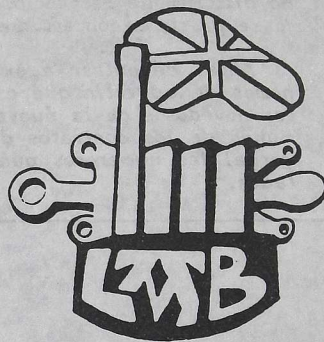
ALDIBATERAKO KONTRATAZIOAK



CONTRATACIONES TEMPORALES



DOKUMENTAZIO
ZENTROA
TXT 10096



**SINDIKAL HEZKUNTZA
FORMACION SINDICAL**

MODALIDADES DE CONTRATACION TEMPORAL

La nueva regulación de la contratación temporal tiene su origen normativo en la Ley 32/1.984, de 2 de agosto (B.O.E. 4-8-84), Ley que trata de romper la situación de interinidad de las normas vigentes hasta ahora, estableciendo el marco de contratación temporal y anunciando un nuevo espíritu de "flexibilización del mercado de trabajo" consistente en la práctica en generalizar la contratación temporal en detrimento de la contratación fija y haciendo difícilmente reconocible el principio general de que los contratos de trabajo se presumen concertados por tiempo indefinido.

Antes de entrar a examinar los diferentes tipos de contratos temporales, hemos de advertir que este trabajo promoverá sobre todo resaltar los aspectos novedosos de la nueva normativa dando por sobreentendidos los rasgos comunes de los contratos de trabajo en general y dejando para la explicación verbal los numerosos puntos que hayan sido omitidos o insuficientemente tratados.

CONTRATO DE TRABAJO EN PRACTICAS

Regulado en el art. 11-1 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 1.992/1.984. de 31 de octubre (B.O.E. 9-11-84).

Señalaremos tres novedades importantes:

1º.- El período hábil de contratación se amplía de dos a cuatro años, esto es, se pueden celebrar contratos en prácticas dentro de los cuatro años inmediatamente siguientes a la obtención del título correspondiente o a la finalización de los estudios, teniendo en cuenta que el cumplimiento del servicio militar o prestación social sustitutoria interrumpe el cómputo de los cuatro años.

En cuanto a la titulación exigida, la ley habla de titulación universitaria o equivalente, bachiller, formación profesional u otras titulaciones académicas o laborales, de forma que una interpretación extensiva incluiría dentro de dichas titulaciones a las expedidas por entidades no oficiales, tales como la E.S.T.E. de Guipuzcoa, Universidad de Deusto, AEK, etc...

2º.- La duración mínima de estos contratos será de tres meses y la máxima de tres años, cuando anteriormente la duración máxima era de doce meses en total. Los contratos podrán prorrogarse una o más veces, hasta el límite de los tres años, pero se requiere acuerdo expreso entre las partes, de forma que no opera la prórroga tácita o automática señalada para los contratos temporales como medida de fomento del empleo.

Como excepción, la duración de las prácticas de las profesiones sanitarias será de cinco años, según establece su normativa específica (Ley 24/1.982).

3º.- Las Empresas que realicen este tipo de contratos a tiempo completo tendrán derecho a una reducción del 75% de la cuota empresarial a la Seguridad Social correspondiente a contingencias comunes. Es de señalar que dicha bonificación se produce en contratos para jornada completa, siendo pues posible el contrato en prácticas a tiempo parcial, sólo que sin bonificación alguna.

CONTRATO DE TRABAJO PARA LA FORMACION

Regulado en el art. 11-2 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 1.992/1.984, de 31 de octubre (B.O.E. 9-11-84).

Las notas fundamentales a destacar son:

1º.- Se realizarán con jóvenes mayores de 16 años y menores de 20 en el momento de la firma del contrato, siendo el límite anterior de 18 años; quedan exceptuados los minusválidos.

2º.- En cuanto a la duración, mínima de tres meses y máxima de tres años,

con iguales posibilidades de prórroga que el contrato en prácticas.

- 3º.- El tiempo global dedicado a la enseñanza teórica ha de ser no inferior a $\frac{1}{4}$ ni superior a $\frac{1}{2}$ del tiempo convenido en el contrato. La distribución del tiempo de enseñanza no ha de ser necesariamente diaria, sino que puede ser semanal, mensual, etc.. Hay que tener en cuenta que la retribución corresponde sólo a las horas efectivamente trabajadas, no a las que se dedican a la enseñanza teórica. Esta puede impartirse tanto a aulas de la propia empresa como en centros autorizados de Formación Profesional o del I.N.E.M., sin que quepa la enseñanza teórica "a pie de máquina".
- 4º.- En contratos a tiempo completo, hay exención de la totalidad de la cuota empresarial a la Seguridad Social en empresas de menos de 25 trabajadores, mientras que en empresas superiores a 25 trabajadores, se reduce la cuota empresarial en un 90%.

NORMAS COMUNES A CONTRATOS EN PRACTICAS Y PARA LA FORMACION

- 1º.- No pueden acogerse a los beneficios de la Seguridad Social señalados anteriormente las empresas que no estén al corriente en el pago de cuotas a la Seguridad Social salvo que, tengan aplazamiento concedido, ni cuando los contratos se realicen con familiares del empresario o puestos de alta dirección. No se exige, pues, el requisito de no haber amortizado puestos de trabajo en los 12 meses anteriores.
- 2º.- La situación de I.L.T. o cumplimiento del servicio militar o sustitutorio que afecta al trabajador durante la vigencia del contrato interrumpe el cómputo de la duración del mismo, salvo cuando expreso en contrario (anteriormente la presunción era la contraria).
- 3º.- Si no hay denuncia llegada la finalización del contrato, este se considera prorrogado por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación. Este tipo de contratos admiten la prórroga por acuerdo entre las partes y no la prórroga automática.

CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

Regulado en el art. 12 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 1.991/1.984, de 31 de octubre (B.O.E. 9-11-84)

DEFINICION: Contrato por el que el trabajador presta servicios durante un determinado número de horas al día o a la semana, o de días a la semana o al mes, inferiores a los dos tercios de la jornada normal en la actividad correspondiente.

La principal novedad de esta definición radica en que se elimina el año como módulo de cálculo, fundamentalmente para evitar confusiones con otro tipo de contratos, sobre todo con los fijos de carácter discontinuo.

El contrato a tiempo parcial puede ser utilizado de diversas formas. Así,

si se contrata al trabajador por un número de días a la semana, no podrá superar 27 horas de trabajo; si trabaja un número de días al mes, no puede superar 112 horas (2/3 de 168 horas mensuales de trabajo aproximadamente). La distribución de las horas de trabajo, pues, puede ser variable: un número invariable de horas todos los días laborables, o un número invariable de horas todas las semanas con una distribución desigual, siempre que no se superen las 27 horas semanales y 9 horas diarias; también puede distribuirse mediante un número de días todas las semanas o de días al mes, siempre que se respeten el máximo de 112 horas mensuales y 9 horas diarias.

Hay que señalar, de todas formas, que el trabajador contratado a tiempo parcial puede realizar horas extraordinarias sobre la jornada pactada.

Tendrá también la consideración de contrato de trabajo a tiempo parcial el que une a la empresa con el trabajador acogido a la jubilación parcial que se examina más adelante.

Notas fundamentales del contrato a tiempo parcial:

- 1º.- Puede realizarse este tipo de contratos con cualquier trabajador al haberse derogado la Disposición Transitoria 3ª del Estatuto de los Trabajadores, que limitaba la posibilidad de contratación a unos colectivos de trabajadores (perceptores de prestación de desempleo, los que hubieran agotado el paro, trabajadores agrarios en paro y jóvenes menores de 25 años).
- 2º.- La cotización a la Seguridad Social se efectuará en razón a los salarios percibidos por las horas o días trabajados y no por el tope mínimo de cotización del grupo profesional correspondiente al trabajador.
- 3º.- Se pueden celebrar contratos a tiempo parcial de duración determinada, esto es: eventuales, interinos, por obra o servicio determinado, fomento de empleo, e incluso fijos discontinuos.
- 4º.- Si no se concierta por escrito se presume celebrado por tiempo indefinido y, en todo caso, no se aplica el sistema especial de cotización señalado anteriormente.

CONTRATO DE RELEVO

Regulado por las mismas normas que el contrato a tiempo parcial.

DEFINICION: Es el contrato suscrito con un desempleado que sustituye a otro trabajador que accede a la jubilación parcial mediante un contrato a tiempo parcial.

Características fundamentales:

- 1º.- La duración será igual al tiempo que falte al trabajador prejubilado para cumplir la edad ordinaria de jubilación, 65 años normalmente.

- 2º.- La jornada de trabajo del contratado a relevo ha de ser, al menos, del 50% del trabajador sustituido, pero no es preciso que coincidan en el mismo puesto de trabajo ni siquiera que ostenten la misma categoría profesional; incluso cabría que tanto el trabajador prejubilado como el contratado a relevo trabajaran en el mismo horario.
- 3º.- Si el trabajador jubilado parcialmente es objeto de despido improcedente antes de cumplir los 65 años, la empresa debe sustituirlo por otro desempleado o ampliar a tiempo completo la duración de la jornada del trabajador con contrato de relevo.
- 4º.- Si al finalizar el contrato de relevo, este se convierte en contrato a jornada completa e indefinido, la empresa obtendrá una reducción de la cuota patronal del 50% durante un tiempo igual al de la vigencia del contrato de relevo.

JUBILACION PARCIAL

Regulación en normas de contrato a tiempo parcial y contrato de relevo.

DEFINICION: Es la jubilación a que acceden los trabajadores por cuenta ajena con 62 años cumplidos con derecho a percibir el 50% de la pensión de jubilación correspondiente sin aplicar coeficientes reductores y ello por compartir su trabajo con un trabajador contratado a relevo.

Destacaremos que no cabe otorgar la jubilación parcial con menos de 62 años, por lo que no pueden acogerse a esta modalidad aquellos trabajadores que por no ser mutualistas el 1-1-67 habrán de jubilarse al cumplir los 65 años.

Por otra parte, señalaremos que el trabajador prejubilado ligado a su empresa por un contrato a tiempo parcial habrá de jubilarse forzosamente al cumplir los 65 años y no después, como tendría derecho a hacerlo cualquier trabajador.

En cuanto a la jubilación a los 65 años indicar dos notas:

- 1º.- El período de prejubilación se computa como período cotizado a efectos de determinar el porcentaje a aplicar a la base reguladora.
- 2º.- Para calcular dicha base reguladora a los 65 años, se duplicarán las cotizaciones efectuadas durante el período de jubilación parcial.

CONTRATOS DE DURACION DETERMINADA

Regulados en el art. 15-1 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 2.104/1.984, de 21 de noviembre (B.O.E. 23-11-84)

Distinguiremos los siguientes supuestos:

A) **Contratos para obra o servicio determinado:** habrá de tratarse de obras o servicios con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa, con una duración incierta en principio.

Si la duración prevista es superior a cuatro semanas, el contrato se formalizará por escrito y si dura más de un año, debe denunciarse con quince días de antelación cuyo incumplimiento obligue a la empresa al abono de una indemnización equivalente a los salarios del plazo incumplido.

B) **Contratos eventuales por circunstancias de la producción:** se conciertan para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun en la actividad normal de la empresa.

La duración máxima de los contratos eventuales es de seis meses dentro de un período de doce meses, contados a partir del comienzo de la prestación. Con la normativa anterior, cabía una prórroga de tres meses hasta completar un total de nueve meses de duración. Ahora tan sólo se admiten prórrogas si los contratos se celebran por plazo inferior a seis meses.

C) **Contratos de interinidad:** se conciertan para sustituir a trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo, en los casos siguientes: I. L.T. e invalidez provisional, maternidad, servicios militar obligatorio o voluntario o servicio social sustitutivo, ejercicio de cargo público representativo, privación de libertad del trabajador mientras no exista sentencia condenatoria, excedencia forzosa y suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias.

El contrato de interinidad se extingue por reincorporación del trabajador sustituido en el plazo establecido o cuando conste la imposibilidad de reincorporación (por ejemplo, fallecimiento, declaración de incapacidad permanente total o absoluta, etc). Si no se produce la reincorporación del sustituido en el plazo establecido o tras reincorporarse, el interino continúa prestando servicios, el contrato se considerará indefinido.

D) **Contratos por lanzamiento de nueva actividad:** es una modalidad de contratación inexistente hasta ahora.

Podrán celebrar este tipo de contrato las empresas de nuevo establecimiento o empresas ya existentes que amplien sus actividades, tanto productivas como comerciales, como consecuencia del lanzamiento de una nueva línea de producción, un nuevo producto o servicio o de la apertura de un nuevo centro de trabajo. En consecuencia, habrá de tratarse de la realización de tareas diferentes a las que habitualmente venía ejecutando la empresa y para atender las necesidades que se derivan directamente de la ampliación de las actividades en cuestión.

Su duración no podrá ser inferior a seis meses ni superior a tres años, contados desde el inicio de la nueva actividad y no desde la fecha del contrato.

Este tipo de contratos permite prórrogas por período no inferior a 6 meses por acuerdo entre las partes, admitiendo también la prórroga automática hasta el plazo máximo de tres años en el supuesto de no existir denuncia ni acuerdo expreso pero se continúa trabajando.

Es importante resaltar que los únicos contratos que admiten la prórroga automática son los de lanzamiento de nueva actividad y los contratos temporales como medida de fomento de empleo que examinaremos más adelante.

NORMAS COMUNES A LOS CONTRATOS DE DURACION DETERMINADA

Se presumirán celebrados por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario, en los siguientes casos:

- 1º.- Cuando no se hubieran celebrado por escrito.
- 2º.- Cuando no se hubiesen cumplido las disposiciones sobre denuncias y preaviso, excepto en el contrato por lanzamiento de nueva actividad.
- 3º.- Cuando los trabajadores no hubiesen sido dados de alta en la Seguridad Social, habiendo transcurrido un plazo igual al período de prueba correspondiente. Este es un supuesto bastante frecuente y consiste en que un trabajador que lleva trabajando varias semanas o meses sin asegurar firma un contrato de duración determinada de cualquier modalidad; pues bien, hay que reclamar por despido al finalizar este contrato si con anterioridad se había trabajado un tiempo igual o superior al período de prueba (quince días laborables para los trabajadores no cualificados, tres meses para los cualificados y seis meses para los técnicos titulados).

TRABAJOS FIJOS Y PERIODICOS DE CARACTER DISCONTINUO

Serán trabajadores fijos discontinuos quienes sean contratados para trabajos de ejecución intermitente o cíclica, tales como los de temporada o campaña, siempre que no exijan la prestación de servicios todos los días laborales del año.

El llamamiento para trabajar debe realizarse por rigurosa antigüedad dentro de cada especialidad, pudiéndose reclamar por despido en caso de incumplimiento.

La novedad más significativa se deriva de la nueva Ley de protección por desempleo, en cuya virtud los trabajadores fijos discontinuos acceden al desempleo al terminar la campaña o temporada, mientras que con la regulación anterior sólo lo hacían en caso de no ser llamados al inicio de la misma.

CONTRATOS TEMPORALES COMO MEDIDA DE FOMENTO DEL EMPLEO

Regulados en al art. 17-3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 1.989/1.984, de 17 de octubre (B.O.E. 9-11-84).

Este tipo de contratos no pretenden justificarse en las necesidades que se atienden mediante los mismos, sino que se establecen supuestamente para generar nuevos empleos, si bien hay que señalar que esta modalidad contractual no es nueva y que ha sido regulada por distintos Reales Decretos con el resultado por todos conocido.

Las novedades más importantes son las siguientes:

- 1º.- Se elimina la limitación existente en relación a la plantilla fija de la empresa, de forma que cualquier empresa puede contratar temporalmente los trabajadores que necesite con el único requisito de que sean desempleados inscritos en la Oficina de Empleo.
- 2º.- La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de tres años, con posibilidades de prórrogas de seis meses de duración como mínimo hasta el límite máximo señalado; se permite también la prórroga automática hasta los tres años en el supuesto de que se continúe prestando servicios tras la formalización del contrato.
- 3º.- Al terminar el contrato corresponde al trabajador una indemnización de doce días por año de servicio.
- 4º.- Muy importante: no puede celebrarse este tipo de contratos si durante los doce meses anteriores a la fecha en que se pretende la contratación

ha habido amortización de puestos de trabajo en la empresa por despido declarado improcedente (incluso pactado ante el S.M.A.C.), expediente de regulación de empleo o por causas objetivas en empresas se menos de 50 trabajadores, así como si el puesto de trabajo que se pretende ocupar ha estado cubierto por otro contrato temporal de esta naturaleza habiendo agotado el plazo máximo de tres años.

Hay que destacar que el requisito de la no amortización de puesto de trabajo se refiere al conjunto de la empresa, no al centro de trabajo ni al puesto de trabajo a contratar, por lo que el hecho impeditivo es haber amortizado algún puesto de trabajo en el conjunto de la empresa.

Reseñamos, por último, un tipo de contrato temporal regulado en el Real Decreto 2.705/1.981: contrato para sustituir a trabajador que se jubile con 64 años, que se concertará con jóvenes demandantes de primer empleo o parados que perciban subsidio de desempleo. El trabajador se jubila con 64 años sin que se le aplique coeficiente reductor.

Formas de contratación laboral

Cuadros-resumen sobre sus características y sobre la legislación aplicable

* Figuras creadas en la Ley 32/84 de 2 de agosto de modificación del Estatuto de los Trabajadores.

** Aspectos reformados por la Ley 32/84 de 2 de agosto de modificación del Estatuto de los Trabajadores.

Contrato laboral	Norma reguladora	Duración	Jornada	Retribución	Cotización a la S.S.
* Contratos realizados por empresa para el lanzamiento de una nueva actividad	Art. 15,1.d E.T. de 2 de agosto de 1984 y R.D. 2104/84 de 21 de noviembre.	No podrá ser inferior a 6 meses ni superior a 3 años y no podrán prolongar su vigencia más allá del referido período de lanzamiento de 3 años	Normas Generales	Normas Generales	Normas Generales
Eventual	Art. 15,1.b E.T. de 2 de agosto de 1984 y R.D. 2104/84 de 21 de noviembre.	Máxima de 6 meses dentro de un período de 12 meses. En caso de que se concierte por un plazo inferior a 6 meses podrán ser prorrogados mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total pueda exceder del límite máximo	Normas Generales	Normas Generales	Normas Generales
Para obra o servicio	Art. 15,1.a E.T. y R.D. 2104/84 de 21 de noviembre.	La precisa para la realización de obra o servicio (prorrogable).	Normas Generales.	Normas Generales.	Normas Generales
Para trabajos fijos y periódicos con carácter discontinuo	Art. 15,1.d E.T. de 2 de agosto de 1984 y R.D. 2104/84 de 21 de noviembre.	Tiempo indefinido aunque con carácter discontinuo.	Normas Generales	Por tiempo efectivamente trabajado	Por tiempo en alta en el trabajo
En prácticas	Art. 11,1 E.T. de 2 de agosto de 1984 y R.D. 1992/84 de 21 de octubre	No inferior a 3 meses ni superior a 3 años.	Normas Generales.	No podrá ser inferior a la base mínima de cotización de la categoría profesional correspondiente al trabajador.	Reducción del 75% de la cuota empresarial a la S.S. correspondiente a contingencias generales. La aportación de los trabajadores a la S.S. por dichas contingencias se obtendrá multiplicando las cuotas devengadas por ellos por un coeficiente que para 1984, se ha fijado en el 0,6916

Extinción	Forma	Condiciones de los trabajadores	Tramitación	Otras especificaciones
Se extinguirán al finalizar el plazo inicial por el que se concertaron, o el de cualquiera de sus prórrogas, si mediara la oportuna denuncia que se realizará con una antelación de 15 días.	Escrita en menos de 4 semanas y en modelo oficial	Trabajadores inscritos en la Oficina de Empleo.	Los trabajadores deberán solicitarlo en la Oficina de Empleo. En estos contratos deberá identificarse con claridad la nueva actividad y la fecha de su lanzamiento.	Si el contrato se concertase por duración inferior a las máximas establecidas podrá prorrogarse por acuerdo entre las partes por periodos no inferiores a 6 meses sin que en ningún caso el tiempo acumulado, incluido el de las prórrogas, pueda exceder al referido plazo máximo ni rebasar el periodo de lanzamiento.
Normas Generales	Escrita en menos de 4 semanas.	No se precisa ninguna en particular	Presentación en la Oficina de Empleo de oferta de trabajo. Los empresarios deben notificar a la representación legal de los trabajadores los contratos realizados.	Presunción de duración indefinida por incumplimiento de requisitos.
Denuncia y preaviso en menos de 1 año	Escrita en menos de 4 semanas	No se precisa ninguna condición particular.	—	Presunción de duración indefinida por incumplimiento de requisitos
Normas Generales.	Escrita	Los trabajadores que realicen tal actividad deberán ser llamados cada vez que la misma se lleve a cabo. Tendrán la consideración de fijos de carácter discontinuo	Deberán registrarse en la Oficina de Empleo correspondiente.	La empresa, al inicio de cada periodo, debe causar alta en la S.S.
Automática.	Escrita (modelo oficial)	El cumplimiento por parte del trabajador, durante dicho período, del servicio militar o de la prestación social sustitutoria del mismo interrumpe el cómputo del período de 4 años. En el caso de emigrantes titulados en el extranjero dicho cómputo se efectuará desde la fecha de convalidación de estudios en España	Presentación en la Oficina de Empleo de oferta de empleo y contrato de trabajo. Los empresarios deben notificar a los representantes legales los contratos realizados	Si al término del contrato el trabajador se incorporase sin solución de continuidad a la empresa en la que hubiere realizado las prácticas, el tiempo de duración de éstas se deducirá del periodo concertado, computándose a efectos de antigüedad.

Contrato laboral	Norma reguladora	Duración	Jornada	Retribución	Cotización a la S.S.
Para la formación	Art. 112 E.T. de 2 agosto 1984. Real Decreto 1992/84 de 31 de octubre	No inferior a 3 meses ni superior a 3 años.	Dividida en práctica y teórica, según lo pactado en el contrato, sin que el tiempo global correspondiente a la enseñanza pueda ser inferior a 1/4 ni superior a 1/2 de lo convenido en el contrato	La retribución del trabajador, que corresponderá únicamente a las horas trabajadas, será la establecida en el contrato o en su caso en el convenio colectivo correspondiente, sin que pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional que corresponda en proporción a la jornada de trabajo efectiva.	Las empresas que contraten a tiempo completo quedarán exentas de la totalidad de la cuota empresarial a la S.S. correspondiente a contingencias generales por trabajador contratado, siempre que la plantilla de la empresa esté formada por menos de 25 trabajadores. En empresas de más de 25, se reducirá la cuota empresarial por trabajador contratado en el 90%. Para contingencias generales se aplica el mismo coeficiente que en contratos en prácticas.
Contratación a tiempo parcial	Art. 12 y 364 E.T. de 2 de agosto de 1984 y R.D. 1991/84 de 31 de octubre	Por tiempo indefinido, salvo en el supuesto de jubilación parcial, en cuyo caso se entenderán concertados por tiempo equivalente al que faltara al trabajador para alcanzar la edad establecida, con carácter general, en el régimen correspondiente de la S.S. para causar derecho a la pensión de jubilación ordinaria. No obstante, estos contratos podrán celebrarse por tiempo determinado en los supuestos previstos en el art. 15 E.T.	Normas Generales con las especificaciones en cuanto a la reducción de la jornada de trabajo propias de esta modalidad de contrato	Por tiempo efectivo de trabajo	Proporcional al tiempo trabajado.
Contratación temporal (fomento al empleo)	Art. 152 y 173 E.T. de 2 de agosto de 1984 y R.D. 1989/84 de 17 de octubre	No podrá ser inferior a 6 meses ni superior a 3 años.	Normas Generales	Normas Generales	Normas Generales.

Extinción	Forma	Condiciones de los trabajadores	Tramitación	Otras especificaciones
Automática	Escrita (modelo oficial)	Desempleados inscritos en la Oficina de Empleo, mayores de 16 años y menores de 20.	Solicitud de los trabajadores que reúnan las condiciones requeridas mediante oferta genérica o nominativa de la correspondiente Oficina de Empleo. El contrato se registrará en esta Oficina, donde quedará depositado un ejemplar, otro, debidamente diligenciado, se adjuntará a la solicitud de alta en la Seguridad Social.	Si al término del contrato el trabajador se incorporase sin solución de continuidad a la empresa en la que hubiere realizado las prácticas, el tiempo de duración de éstas se deducirá del periodo de prueba si se hubiere concertado, computándose a efectos de antigüedad.
Normas Generales salvo en el caso de jubilación parcial.	Escrita y en modelo oficial	Los trabajadores perceptores de la prestación o subsidio de desempleo tendrán una deducción sobre aquéllas equivalente a la parte proporcional del tiempo trabajado**	Los contratos a tiempo parcial deberán presentarse para su registro en la correspondiente Oficina de Empleo, donde quedará depositado un ejemplar, otra se adjuntará a la solicitud de alta en la S.S. La inobservancia de la forma escrita determinará que el contrato se presume celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la temporalidad del mismo. No tendrá aplicación el sistema especial de cotización a la S.S. mientras no se cumplan los requisitos formales	Los trabajadores a tiempo parcial estarán representados conjuntamente con los trabajadores a tiempo completo. Las partes podrán acordar la transformación de un contrato a tiempo completo en otro a tiempo parcial, teniendo en cuenta las condiciones previstas en los convenios colectivos. El nuevo contrato deberá ajustarse a los requisitos y cumplir las formalidades establecidas.
Llegado su término será necesario denuncia por cualquiera de las partes con una antelación mínima de 15 días	Escrita y en modelo oficial	Desempleados inscritos en la Oficina de Empleo	Los empresarios deberán notificarlos a los representantes legales de los trabajadores, los cuales se habrán de solicitar mediante oferta genérica o nominativa en la Oficina de Empleo	A la terminación del contrato el trabajador tendrá derecho a una indemnización equivalente a 12 días por año de servicio. Se prorratearán por meses los períodos inferiores a 1 año

Contrato laboral	Norma reguladora	Duración	Jornada	Retribución	Cotización a la S.S.
Contrato de relevo	Art. 125 E.T. Ley 32/84 de 2 de agosto R.D. 1991/84 de 31 de octubre.	Igual al tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad establecida para causar derecho a la Pensión de Jubilación.	La precisa para mantener cubierta la jornada laboral reducida al trabajador sustituido.	Por tiempo efectivo de trabajo	Cotización proporcional al tiempo trabajado. Si al término del contrato el empresario opta por su conversión en un contrato de jornada completa y tiempo indefinido, tendrá derecho a una reducción en la cuota patronal correspondiente a contingencias generales.
Trabajadores mayores de 45 años	R.D. 3239/83 de 28 diciembre O.M. 9-2-84	Indefinido	Completa	Normas Generales	Bonificación durante 2 años del 50% de la cuota empresarial a la SS correspondiente a contingencias generales.
Contrato para trabajadores minusválidos	Ley 13/82 de 7 de abril de integración social del minusválido R.D. 1445/82 de 25 de junio y R.D. 1451/83 de 1 de mayo	Indefinido.	Completa	Normas Generales	Bonificación del 70 al 90% de la cuota empresarial a la SS según sea el minusválido mayor o menor de 45 años.
Para un grupo	Art. 10, 2 E.T. de 2 de agosto de 1984	Normas Generales	Normas Generales	Normas Generales.	Normas Generales.
De interinidad	Art. 15, 1 d E.T. de 2 de agosto de 1984. R.D. 2104/84 de 21 de noviembre	Periodo necesario para realizar la sustitución.	Normas Generales	Normas Generales	Normas Generales
A domicilio	Art. 13 Ley 8/80 de 10 de marzo del E.T.	Normas Generales.	Se realizará en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste y sin vigilancia del empresario	Equivalente a la categoría profesional, como mínimo igual al de un trabajador de categoría profesional equivalente en el sector económico de que se trate	Normas Generales

Extinción	Forma	Condiciones de los trabajadores	Tramitación	Otras especificaciones
Al cumplir el trabajador sustituido la edad establecida, con carácter general, para causar derecho a la pensión de jubilación ordinaria en la SS, salvo el supuesto de conversión en contrato por tiempo indefinido	Escrita y en el modelo oficial.	—Perceptores de prestaciones por desempleo —Trabajadores que hubieren agotado la prestación por dicha contingencia y continúen en situación de desempleo.	Trabajadores inscritos como demandantes de empleo.	Si durante la vigencia de este contrato se produjera el cese del trabajador, el empresario deberá sustituirlo en el plazo de 15 días. Si el trabajador que comparte su trabajo con el titular del contrato de relevo fuera despedido improcedentemente y no se procediera a su readmisión, la empresa deberá sustituirlo por otro desempleado o ampliar la duración de su jornada.
Normas Generales	Escrita (modelo oficial).	—Que se encuentre inscrito como desempleado en la Oficina de Empleo durante el año inmediatamente anterior a la contratación.	—Solicitud de modelo oficial en la Oficina de Empleo —Las empresas que deseen contratar por tiempo indefinido y jornada completa será necesario lo soliciten en la Oficina de Empleo	—Obligación de mantenimiento del nivel de empleo durante 3 años. —Subvención por cada contrato de 400.000 pta.
Normas Generales	Escrita (modelo oficial)	—Que se encuentren inscritos como desempleados en la Oficina de Empleo. —Que el trabajador esté afectado de una minusvalía física o síquica en grado no inferior al 33%.	Presentación en la Oficina de Empleo de: —Oferta de empleo —Contrato de trabajo —Parte de alta en la SS. —Certificado de minusvalía	Subvención a la empresa por cada contrato de 500.000 pta. Obligación de mantenimiento del nivel de empleo durante tres años. Las empresas con plantilla superior a 50 fijos tienen que contratar minusválidos en número no inferior al 2% de la plantilla.
Normas Generales	Normas Generales	—	—	Las relaciones son entre empresario y jefe de grupo.
Automática al término de la sustitución	Escrita	Este contrato se realizará cuando se trate de sustituir a trabajadores con derecho a reserva	Los empresarios deben notificar a los representantes de los trabajadores los contratos realizados. Se registrarán en el INEM.	Presunción de duración indefinida —Por incumplimiento de requisitos. —Por permanencia después de la incorporación del trabajador sustituido
Normas Generales	Escrita	No se requiere ninguna condición específica. Estos trabajadores podrán ejercer derechos de representación colectiva conforme a lo previsto en el ET, salvo que se trate de un grupo familiar	El contrato habrá de llevar el visado de la Oficina de Empleo, en donde quedará depositado un ejemplar en el que conste el lugar en que se realiza la prestación laboral.	—Trabajo en el domicilio del trabajador. —Todo empresario que ocupe trabajadores a domicilio deberá de poner a disposición de éstos un documento de control de la actividad laboral





LANGILE ABERTZALEEN BATZORDEAK

<i>BILBO</i>	<i>(48001) Astarloa, 6-4º</i>	<i>94-4249160</i>
<i>DONOSTIA</i>	<i>(20006) Pedro Egaña, 2-1º</i>	<i>943-464733</i>
<i>GASTEIZ</i>	<i>(01008) Ramiro de Maeztu, 6</i>	<i>945-224619</i>
<i>IRUÑEA</i>	<i>(31001) Nueva, 2-3º</i>	<i>948-221130</i>