

REFORMA LABORAL

EN EL ÁMBITO DE LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

1/ PRINCIPALES CONTRATOS EVENTUALES

“El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido. El contrato de trabajo de duración determinada sólo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora.”

CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN IMPREVISIBLES

- > Incremento ocasional e imprevisible y las oscilaciones de la actividad normal
- > Desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere
- > Duración máxima 6 meses (por convenio colectivo hasta 1 año).
- > Admite una única prórroga sin que la duración total exceda la duración máxima.

CONTRATO POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN PREVISIBLES (CAMPAÑAS)

- > Situaciones ocasionales previsible campañas.
- > Máximo de 90 días al año, no consecutivos.
- > Independientemente del número de personas trabajadoras necesarias.

2/ OTROS CONTRATOS EVENTUALES

Contrato de sustitución

- > Para sustituir a una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto. Podrá celebrarse con hasta 15 días de antelación a la ausencia.
- > Para completar la jornada reducida de otra persona trabajadora.
- > Durante el proceso de selección o promoción (máx. 3 meses).

Contrato de formación en alternancia

Contrato de formación para obtención práctica profesional

3/ EL CONTRATO FIJO-DISCONTINUO

“El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para:

- > La realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades de temporada.
- > O para los que no tengan dicha naturaleza pero que siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

El llamamiento: “Mediante convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo de empresa, se establecerán los criterios objetivos y formales por los que debe regirse el llamamiento de las personas fijas-discontinuas”

- > Debe dejarse constancia del llamamiento.

4/ RELACIÓN A TRES



RELACIÓN LABORAL

Eventual	Indefinido	Fijo discontinuo
“El contrato de trabajo celebrado entre la empresa de trabajo temporal y el trabajador para prestar servicios en empresas usuarias podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada coincidente con la del contrato de puesta a disposición.”		“Las empresas de trabajo temporal podrán celebrar contratos de carácter fijo-discontinuo para la cobertura de contratos de puesta a disposición vinculados a necesidades temporales de diversas empresas usuarias , en los términos previstos en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores”.
Art.10.1 Ley Empresas de Trabajo Temporal		Art. 10.3 Ley Empresas de Trabajo Temporal ¡Nuevo!

RELACIÓN MERCANTIL

“Podrán celebrarse contratos de puesta a disposición entre una empresa de trabajo temporal y una empresa usuaria **en los mismos supuestos y bajo las mismas condiciones y requisitos** en que la empresa usuaria podría celebrar un contrato de duración determinada conforme a lo dispuesto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores”.

Art. 6.2 Ley Empresas de Trabajo Temporal

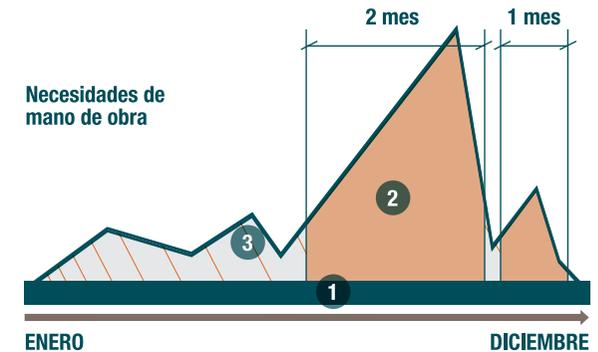
Circunstancias producción imprevisibles	Circunstancias producción previsible (campañas)	Sustitución
---	---	-------------

Duración cesión: En base a todo lo anterior, la duración máxima de los contratos de puesta a disposición se ajustará a la de las distintas modalidades contractuales.

“Si a la finalización del plazo de puesta a disposición el trabajador continuara prestando servicios en la empresa usuaria, se le considerará vinculado a la misma por un contrato indefinido”.

Art. 7 Ley Empresas de Trabajo Temporal

5/ EJEMPLOS DE UTILIZACIÓN



1 EMPLEO DIRECTO INDEFINIDO O FIJO DISCONTINUO

- > Necesidades de mano de obra **directa indefinida**.
- > Necesidades de mano de obra **directa fija discontinua** cuando la empresa pueda garantizar **periodos de ejecución ciertos** que permitan garantizar una actividad intermitente.

2 NECESIDADES DE CAMPAÑA

- > Se puede cubrir **toda** la necesidad por mediación de Empresas de Trabajo Temporal o mediante contratos eventuales.
- > Situaciones **previsibles**.
- > Contratos de máxima **inferior a 90 días** al año por empresa, no continuados.

3 DESAJUSTE TEMPORAL IMPREVISIBLE

- > Se puede cubrir toda la necesidad por mediación de Empresas de Trabajo Temporal o mediante contratos eventuales.
- > Cuando exista un incremento ocasional e imprevisible de la actividad u oscilaciones que, aún tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste entre el empleo estable disponible y el necesario.
- > Siempre que no puedan garantizarse periodos de ejecución en el futuro pues sino debería acudir a una contratación indefinida.

6/ DESINCENTIVOS A LA TEMPORALIDAD

- > **Recargos:** “Los contratos de duración determinada inferior a 30 días tendrán una cotización adicional” (Art. 151 Ley general de la seguridad social).
- > **Sanciones:** En el caso de contrataciones en fraude de ley se considerará una **infracción** por cada una de las personas trabajadores afectadas.
- > **Concatenación de persona trabajadora** (art. 15.5 ET): Las personas trabajadoras que un un periodo de **24 meses** hubieran estado contratadas durante un plazo superior a **18 meses** adquirirán la condición de personas trabajadoras **fijas**.
- > **Concatenación de puesto** (art. 15.5 ET): Adquirirá la condición de **fija** la persona que ocupe un puesto de trabajo que haya estado ocupado durante más de **18 meses** en un periodo de **24 meses**.