

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 previsibles 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

“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.”

Art.10.1 Ley Empresas de Trabajo Temporal

Indefinido

Fijo discontinuo

“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. 10.3 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 previsibles (campañas)

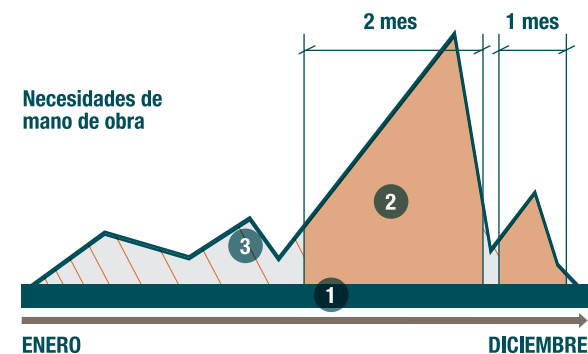
Sustitución

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**.