



Felipe Yagüe Yagüe es Graduado Social en ejercicio.

Colaborador en el portal docente [5campus](#) con los temas:

- [Nóminas y Seguros Sociales](#)
- [La reforma laboral del 2001. Aspectos más relevantes](#)

yague@cepymearagon.es

CONTRATACIÓN LABORAL 2001

El contrato de trabajo va a ser la pieza fundamental de la compleja relación que se establece entre empresario y trabajador, es decir, de la relación laboral. Por ello se hace necesario el conocimiento del mismo y de las distintas modalidades que puede adoptar en atención a las distintas situaciones que pueden dar origen a esa relación, dependiendo, entre otras, de circunstancias relacionadas con su duración, con el tiempo de prestación de los servicios, con circunstancias estructurales propias de la actividad, etc.

INTRODUCCIÓN

Mediante este manual vamos a intentar que todo el mundo sepa:

¿Qué es un contrato de trabajo?

¿Qué modalidades de contrato de trabajo existen?

¿Qué es un contrato de trabajo “fijo”?

¿Qué contrato de trabajo es más adecuado a una determinada situación?

GUIÓN DEL TRABAJO

0-.NORMATIVA

1-EL CONTRATO DE TRABAJO.

- 1.1. Definición y naturaleza jurídica
- 1.2. Los Sujetos del contrato
- 1.3 La capacidad para contratar
- 1.4. El objeto del contrato
- 1.5. La causa del contrato
- 1.6. La forma del contrato
- 1.7. La duración del contrato
- 1.8. El período de prueba
- 1.9. La validez del contrato

2-EL CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO INDEFINIDO.

- 2.1. Programa de fomento de empleo para el año 2.001.
- 2.2. Contrato para el fomento de la contratación indefinida.
- 2.3. Contrato indefinido para trabajadores minusválidos.

3-LOS CONTRATOS DE TRABAJO FORMATIVOS: PRACTICAS Y FORMACION.

- 3.1. Contrato en prácticas.
- 3.2. Contrato para la formación.

4-EL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL, CONTRATO FIJO-DISCONTINUO Y CONTRATO DE RELEVO.

- 4.1. El contrato a tiempo parcial
- 4.2. El contrato fijo-discontinuo
- 4.3. El contrato de relevo

6.1. Objeto.

6.2. Requisitos.

6.3. Duración.

6.4. Jornada.

6.5. Beneficios.

6.6. Transformación en Indefinidos.

6-.OTROS TIPOS DE CONTRATOS.

7.1. Contrato de sustitución por jubilación anticipada

7.2. El contrato de trabajo a domicilio

7.3. Trabajo en común y contrato de grupo

7-. INFORMACIÓN DE LAS CONTRATACIONES REALIZADAS A LOS REPRESENTANTES LEGALES DE LOS TRABAJADORES

8-. REGISTRO DE CONTRATOS, PRORROGAS Y COMUNICACIÓN DE CONTRATACIONES A LAS OFICINAS DE EMPLEO

9-. RESUMEN

10-. BIBLIOGRAFÍA

0-. NORMATIVA.

- Ley 13/82, de 07 de Abril, (BOE 30-04-82), de integración social de minusválidos.

- Real Decreto 1.451/1.983, de 11 de Mayo, (BOE 04-06-83), por el que se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos.

- Real Decreto 1.991/1.984, de 31 de Octubre, por el que se regulan el contrato a tiempo parcial, el contrato de relevo y la jubilación parcial.

- Real Decreto 1.194/1.985, de 17 de Julio, (BOE 08-07-85), por el que se regulan las normas sobre anticipación de la edad de jubilación.

- Orden Ministerial de 06 de Agosto de 1.992 (BOE 15-08-02), que establece las bases reguladoras de concesión de las ayudas para el fomento de la contratación indefinida, establecidas en la Ley 22/92.

- Ley 42/94, de 30 de Diciembre, (BOE 31-12-94), de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social.

- Real Decreto Legislativo 1/1.995, de 24 de Marzo, (BOE 29-03-95), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

- Real Decreto 2.064/1.995, de 22 de Diciembre, (BOE 25-01-96), por el que se aprueba el Reglamento General de Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social.

- Ley 13/96, de 30 de Diciembre, (BOE 31-12-96), de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social.

- Ley 63/97, de 26 de Diciembre, (BOE 30-12-97), de Medidas Urgentes para la mejora del Mercado de Trabajo y el Fomento de la Contratación Indefinida.

- Real Decreto 488/1.998, de 27 de Marzo, (BOE 09-04-98), por el que se desarrolla el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos formativos.

- Real Decreto 489/1.998, de 27 de Marzo, (BOE 09-04-98), por el que se desarrolla en materia de Seguridad Social la Ley 63/1.997, de 26 de Diciembre, en relación con los contratos a tiempo parcial, y se modifican otros aspectos del régimen jurídico aplicable a los trabajadores a tiempo parcial.

- Orden Ministerial de 31 de Marzo de 1.998, (BOE 08-04-98), por la que se determinan los tipos de ayudas a conceder a personas con minusvalía para el ejercicio

- Orden Ministerial de 14 de Julio de 1.998, (BOE 28-07-98), por la que se regulan aspectos formativos del contrato para la formación.

- Real Decreto 1.659/1.998, de 24 de Julio, (BOE 12-08-98), por el que se desarrolla el artículo 8, apartado 5 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo.

- Real Decreto-Ley 11/1.998, de 04 de Septiembre, (BOE 05-09-98), por el que se regulan las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social de los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores durante los períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento.

- Orden Ministerial de 16 de Septiembre de 1.998, (BOE 29-09-98), para el fomento del empleo estable de mujeres en profesiones y ocupaciones con menor índice de empleo femenino.

- Resolución de 26 de Octubre de 1.998, (BOE 08-12-98), de la Dirección General del Instituto Nacional de Empleo, por la que se aprueba el modelo de contrato para la formación y se dan instrucciones para el desarrollo y aplicación de la Orden de 14-07-98, por la que se regulan los aspectos formativos del contrato para la formación.

- Real Decreto-Ley 15/1.998, de 27 de Noviembre, (BOE 28-11-98), de Medidas Urgentes para la mejora del Mercado de Trabajo, en relación con el Trabajo a Tiempo Parcial y el Fomento de su Estabilidad.

- Real Decreto 2.720 /1.998, de 18 de Diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada.

- Ley 50/98, de 30 de Diciembre, (BOE 31-12-98), de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social.

- Real Decreto 4/1.999, de 08 de Enero, (BOE 26-01-99), por el que se modifica el artículo 7 del Real Decreto 1.451/1.983, de 11 de Mayo, por el que, en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1.982, de 07 de Abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos.

- Real Decreto 144/1.999, de 29 de Enero, (BOE 16-2-99), por el que se desarrolla, en materia de acción protectora de la Seguridad Social, el Real Decreto-Ley 15/1.998, de 27 de Noviembre, de Medidas Urgentes para la mejora del Mercado de Trabajo en relación con el Trabajo a Tiempo Parcial y el Fomento de su Estabilidad.

- Real Decreto-Ley 5/1.999, de 09 de Abril, (BOE 10-04-99), por el que se modifican las disposiciones adicionales cuadragésima tercera y decimoséptima de la Ley 50/98, de 30 de Diciembre y el artículo 206 de del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

- Ley 54/99, de 29 de Diciembre , (BOE 30-12-99), de Presupuestos Generales del Estado para el año 2.000.

- Ley 55/99, de 29 de Diciembre, (BOE 30-12-99), de Medidas Fiscales, Administrativa y del Orden Social.

- Real decreto 27/2.000, de 24 de Enero, (BOE 26-01-2.000), por el que establecen medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva del 2% a favor de trabajadores discapacitados en empresas de 50 ó más trabajadores.

- Orden Ministerial de 28 de Enero de 2.000, (BOE 29-01-2.000), por la que se desarrollan las normas de cotización a la Seguridad Social, Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional, contenidas en la Ley 54/99, de 29 de Diciembre, de Presupuestos Generales del Estado.

- Orden Ministerial de 29 de Marzo de 2.000, (BOE 06-04-99), por la que se determinan los tipos de ayudas a conceder a personas con minusvalía para el ejercicio de 2.000 y cuantías de las mismas.

- Ley 14/2000, de 29 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social.

- Real Decreto Ley 5/2001 de 2 de marzo.

- **Ley 12/2001, de 9 de julio**

1-EL CONTRATO DE TRABAJO:

1.1. Definición y Naturaleza Jurídica.

El artículo 1.1. del E.T. se refiere al ámbito de aplicación de esa ley diciendo que se aplicará “ a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario”.

Por su parte, el artículo 8.1. del E.T. dice que “el contrato de trabajo se ente entre todo el que presta un servicio por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otro y el que lo recibe a cambio de una

De la lectura de ambos preceptos podemos deducir los elementos típicos del contrato de trabajo:

a) Voluntariedad: El trabajador presta sus servicios de forma voluntaria. Esta referencia a la voluntariedad es innecesaria y redundante si se está hablando de un contrato, que como tal exige el consentimiento de los contratantes, pero recalca adecuadamente la naturaleza libre del trabajo contractualmente pactado. Efectivamente es un acuerdo voluntario donde ambas partes consienten llevar a cabo la celebración del contrato del que se van a derivar una serie de derechos y obligaciones.

b) Ajenidad: Los servicios se prestan a otra persona, el empresario, que se va a apropiarse de los frutos de ese trabajo derivándose para el trabajador la contraprestación

c) Retribuido: La prestación de los servicios por parte del trabajador todo caso retribuida, constituyendo la retribución una obligación inexcusable del empresario.

d) Dependencia: Los servicios se van a prestar dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona. Es decir, el trabajador estará en todo caso supeditado a las órdenes e instrucciones que reciba del empresario para llevar a cabo el cumplimiento de sus obligaciones.

En consecuencia podemos definir el contrato de trabajo como aquel acuerdo voluntario en virtud del cual una persona (el trabajador) se compromete a trabajar para otro (el empresario) cediendo a éste los frutos de su trabajo a cambio de una remuneración que se va a llamar salario.

1.2. Los sujetos del Contrato de Trabajo.

Los sujetos del contrato de trabajo son dos: el trabajador y el empresario.

Trabajador: La definición de trabajador se deduce del anteriormente citado artículo 1.1 E.T., siendo aquella persona que voluntariamente presta sus servicios por cuenta de otra y bajo el ámbito de organización y dirección de ésta, cediéndole los frutos de su trabajo a cambio de un salario.

Empresario: Se considera empresario a toda persona, física o jurídica, o comunidades de bienes que reciban la prestación de los servicios de los trabajadores haciendo suyos los frutos de la actividad del trabajo a cambio de su salario.

Van a quedar excluidos de la relación laboral según al artículo 1.3. E.T.:

- a) La relación de servicio de los funcionarios públicos.
- b) Las prestaciones personales obligatorias.
- b) La actividad que se limite pura y simplemente, al mero desempeño del cargo de consejero o miembro de los consejos de administración.
- d) Los trabajos realizados a título de amistad, benevolencia o buena vecindad.
- e) Los trabajos familiares salvo que se demuestre la condición de asalariados de quienes los llevan a cabo.
- f) Personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios, siempre que respondan del buen fin de la operación, asumiendo el riesgo y ventura de la misma.

1.3.La capacidad para contratar.

Según el artículo 7 E.T., podrán contratar la prestación de su trabajo:

- a) Quienes tengan capacidad de obrar conforme al Código Civil, es decir , los
- b) Los menores de 18 años legalmente emancipados.
- c) Los mayores de 16 años y menores de 18, que tengan autorización de los padres o de la persona o institución que les tenga a su cargo.
- d) Los extranjeros de acuerdo con lo dispuesto en la legislación específica sobre la materia. (Capítulo III de la Ley Orgánica 4/2.000 de 11 de Enero sobre Derechos y Libertades de los Extranjeros en España y su Integración Social).
- e) El artículo 6 E.T. prohíbe la admisión al trabajo a los menores de 16 años, aunque el punto 4 de este artículo prevé la posibilidad de que se autorice por parte de la autoridad laboral la intervención en espectáculos públicos a los menores de 16 años siempre que no suponga peligro para su salud física ni para su formación profesional y humana, siendo el permiso para actos determinados y por escrito.

Los menores de 18 años no podrán realizar trabajos nocturnos ni horas extraordinarias. Tampoco actividades declaradas por el Gobierno insalubres, penosas, nocivas o peligrosas, tanto para su salud como para su formación profesional y humana.

1.4. El objeto del contrato.

El objeto del contrato de trabajo no es otro que la prestación de forma voluntaria y retribuida de un trabajo por cuenta ajena y bajo la dependencia de otra persona que llamamos empresario.

1.5. La causa del contrato:

La causa del contrato nos viene dada por los elementos típicos y definatorios del mismo, es decir, la función del contrato de trabajo no es otra que la de facilitar el intercambio entre las partes, por un lado del trabajo por cuenta ajena y dependiente de la otra parte, y la entrega por parte de ésta de una retribución por los frutos del trabajo recibido.

1.6. La forma del contrato:

La forma del contrato es el modo a través del cual se ponen de relieve las manifestaciones de voluntad de los contratantes.

El artículo 8.1. E.T. dice que el contrato de trabajo puede celebrarse por escrito o de palabra, admitiéndose la situación de hecho como manifestación formal del contrato aunque no haya constatación verbal ni escrita. No obstante el artículo 8.2. E.T. establece la obligatoriedad de la forma escrita en los siguientes casos:

- a) Cuando así lo exija una disposición legal.
- b) Contratos de prácticas y para la formación.
- b) Contrato de trabajo a domicilio.
- d) Contrato para la realización de una obra o servicio determinado.
- e) Contrato de interinidad.
- f) Contrato a tiempo parcial.
- g) Contrato de trabajo fijo discontinuo.
- f) Contrato de relevo.
- i) Contratos celebrados por empresas de trabajo temporal.
- j) Contratos de los trabajadores contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero.
- k) Contratos eventuales por circunstancias de la producción cuya duración sea superior a cuatro semanas.

En general, sólo se pueden celebrar de palabra los contratos de duración determinada, excepto el de obra o servicio, cuya duración no supere las cuatro semanas, aunque en estos casos también hay obligación de comunicar al INEM la

La falta de la forma escrita no genera la ineficacia del contrato sino la presunción de que éste se ha celebrado a jornada completa y por tiempo indefinido. Presunción iuris tantum puesto que es destruible por prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios.

No obstante, cualquiera de las partes podrá exigir que el contrato se formalice por escrito, incluso durante el transcurso de la relación laboral, tal y como prevé el

En todos los contratos que deban celebrarse por escrito existe la obligación empresarial de entregar a la representación legal de los t que contendrá todos los datos del contrato a excepción del número de DNI, el domicilio, el estado civil y cualquier otro que pudiera afectar a la intimidad personal, en un plazo no superior a diez días desde la formalización del contrato, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 8.3.a) E.T.

Cuando la relación laboral sea de duración superior a cuatro semanas, el empresario deberá informar por escrito al trabajador, en el plazo de dos meses a contar de la fecha de comienzo de la relación laboral, sobre los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral, siempre que tales elementos y condiciones no figuren en el contrato de trabajo formalizado por escrito, conforme establece el R.D. 1.659/1.998, de 24 de Julio, por el que se desarrolla el artículo 8.5. del E.T. en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo.

1.7. La duración del contrato.

El contrato de trabajo puede celebrarse:

- a) Por tiempo indefinido.
- b) Por una duración determinada.

1.8. El período de prueba.

Es posible establecer un período de prueba, que en caso de ser acordado deberá fijarse por escrito en el contrato, durante el cual ambas partes pueden resolver el contrato sin necesidad de alegar justa causa, sin preaviso y sin indemnización alguna.

Este pacto es nulo si se establece cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

Su duración máxima se establecerá en los Convenios Colectivos y en su defecto no podrá exceder de la duración prevista en el artículo 14 del E.T.

- Seis meses para los técnicos titulados.
- Dos meses para los demás trabajadores.
- En empresas de menos de 25 trabajadores no podrá exceder de tres meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados.

Durante este período empresario y trabajador están obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba, y una vez transcurrido dicho período sin que se haya producido desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, acogimiento o adopción que afecten al trabajador durante este período interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

1.9. La validez del contrato.

El artículo 9 del E.T. regula la validez del contrato de trabajo estableciendo:

a) Nulidad parcial: Si resultase nula sólo una parte del contrato de trabajo ,éste permanecerá válido en lo restante entendiéndose completado con los preceptos jurídicos adecuados conforme al artículo 3.1 del E.T. (fuentes que regulan laboral).

b) Nulidad Total: Si el contrato resultase nulo, el trabajador podrá exigir, por el trabajo que ya hubiese prestado, la remuneración consiguiente a un contrato válido.

2-EL CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO INDEFINIDO .

El contrato de trabajo por tiempo indefinido o de duración permanente es aquel que las partes pactan para que sus prestaciones se prolonguen indefinidamente en el tiempo, sin límite en su duración.

Es el contrato de trabajo ordinario y su celebración puede llevarse a cabo por escrito o de palabra (artículo 8.1. E.T.) salvo en aquellos casos que una norma legal establezca la obligatoriedad de formalizarse por escrito.

En cualquier caso, según el ya citado artículo 8.4 E.T., cualquiera de las partes podrá exigir que el contrato se formalice por escrito, incluso durante el transcurso de la

El E.T. al hablar de la duración del contrato establece en el artículo 15.2 que adquirirán la condición de trabajadores fijos, es decir, con contrato de trabajo indefinido, cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación, los trabajadores que no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente hubiera podido fijar para el período de prueba, salvo que de la propia naturaleza de las actividades o de los servicios contratados se deduzca claramente la duración temporal de los mismos.

Asimismo se presumirán por tiempo indefinido los contratos temporales celebrados en fraude de ley.

2.1. Programa de fomento del empleo para el año 2.001.

2.1.1. Colectivos bonificados.

El gobierno durante el año 2001, ha decidido abaratar los costes de seguridad social (bonificando la base de contingencias comunes) de los trabajadores que, contratados indefinidamente, cumplan los siguientes requisitos:

- a) Mujeres desempleadas entre 16 y 45 años. La bonificación es del 25% durante 24 meses.
- b) Mujeres en profesiones subrepresentadas, que además lleven paradas 6 meses o sean mayores de 45 años. La bonificación es del 70% durante el primer año y del 60% el segundo. Si las mujeres no cumplen el requisito de llevar 6 meses paradas o ser mayores de 45 años, la bonificación será del 35% durante 24 meses.
- c) Parados con más de 6 meses de antigüedad, bonificación del 20% durante 24 meses. Si son mujeres a tiempo completo las contratadas, un 10% más
- d) Parados mayores de 45 años y menores de 55, bonificación del 50% durante el primer año de vigencia, resto del contrato 45%. Si son mujeres a tiempo completa las contratadas, un 10% más de bonificación.

- e) Desempleados mayores de 55 años y menores de 65, bonificación del 55% durante el primer año, resto del contrato 50%. Si son mujeres a tiempo completo las contratadas, un 10% más de bonificación.
- f) Parados que están cobrando prestación y les queda, por lo menos, un año, bonificación del 50% el primer año de contrato, 45% el segundo. Si son mujeres a tiempo completo las contratadas, un 10% más de bonificación.
- g) Parados que cobren el subsidio de desempleo del régimen especial agrario, bonificación del 90% el primer año, 85% el segundo.
- h) Parados que cobren la renta de inserción activa, bonificación del 65% durante 24 meses. Si son mujeres a tiempo completo las contratadas, un 10% más de bonificación.
- i) Mujeres desempleadas durante un periodo, de al menos, 12 meses, que sean contratadas en los 24 meses siguientes a la fecha del alumbramiento, bonificación del 100% durante 24 meses.
- j) Los trabajadores contratados por autónomos, (de alta antes del 1 de enero del 2000), darán lugar a un aumento del 5% de la bonificación en todos los trabajadores incluidos en las letras anteriores. El autónomo tiene que cumplir el requisito de que en los doce meses anteriores, a la fecha de la contratación, no haya tenido empleados a su cargo.
- k) Las empresas que contraten trabajadores en exclusión social (extoxicómanos, internos en centros penitenciarios que puedan salir a trabajar, transeuntes, jóvenes procedentes de centro de menores, etc.), tienen una bonificación del 65% durante 24 meses.

La situación de exclusión social se acreditará por los correspondientes Servicios Sociales, determinándose por la pertenencia a alguno de los siguientes colectivos:

- Perceptores de Rentas Mínimas de Inserción o prestación de igual o similar naturaleza según la denominación adoptada por cada Comunidad Autónoma.

- Personas que no puedan acceder a las Rentas Mínimas de Inserción por alguna de las siguientes causas:

- 1-. Falta de período exigido de residencia o empadronamiento, o para la constitución de la unidad preceptora.

- 2-. Haber agotado el período máximo de percepción legalmente establecido.

- Jóvenes mayores de 18 años y menores de 30 procedentes de instituciones

- Personas con problemas de drogadicción o alcoholismo que se encuentren en procesos de rehabilitación o reinserción social.

- Internos de centros penitenciarios cuya situación penitenciaria les permita acceder a un empleo y liberados condicionales y ex reclusos.

as, relevo, formación y de sustitución por anticipación de la edad de

2.1.2. Trabajadores que no pueden ser bonificados.

- La contratación de trabajadores incluidos en el artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores, es decir, trabajadores con relaciones laborales de carácter especial:
 - Personal de alta dirección.
 - Deportistas profesionales.
 - Artistas en espectáculos públicos.
 - Trabajadores que intervienen en operaciones mercantiles por cuenta de otros, no asumiendo el riesgo de la operación.
 - Trabajadores minusválidos en centros especiales de empleo.
 - Los estivadores portuarios que prestan sus servicios a través de sociedades estatales.
- Contrataciones que afecten a familiares del empresario o administrador, por consaguinidad o afinidad, hasta segundo grado.
- Contrataciones que afecten a trabajadores que en los 24 meses anteriores a la fecha de la celebración del contrato bonificado, han trabajado en la misma empresa o grupo empresarial, con contrato indefinido.

- Las empresas que extingan un contrato bonificado (al amparo del Real Decreto Ley 5/2001, Ley 14/2000, Ley 55/1999, Ley 50/1998 o Real Decreto Ley 9/1997) por despido declarado improcedente o despido colectivo no podrán, en el plazo de 12 meses, contratar trabajadores bonificados. La exclusión afectará a un número de contrataciones igual al de las extinguidas. El periodo de exclusión se contará a partir de la declaración de improcedencia del despido o de la extinción derivada del despido colectivo.

2.1.3 Incompatibilidades.

- La suma de los beneficios de esta Ley, sumados a otras ayudas públicas, que tengan el mismo objeto, no podrán superar el 60% del coste salarial anual, correspondiente al contrato que se bonifica.
- Condición de "mínimis".

El Reglamento Comunitario número 69/2001 de la Comisión Europea, en sus artículos 87 y 88, impone una serie de condiciones para la subvención de empresas. Estas condiciones **eran** nuevas **del Real Decreto Ley 5/2001, en concreto decía**, cualquier subvención que cuente con la participación del Fondo Social Europeo, tendrá dos limitaciones:

- Primera, ninguna empresa, en el plazo de tres años, podrá beneficiarse de estas ayudas, en importe superior a 16.638.600 de pesetas.
- Y segunda, las ayudas descritas no serán aplicables a los sectores de la agricultura, pesca y acuicultura.

La ley 12/2001, que deroga el Real Decreto Ley 5/2001, no hace referencia a estos topes para percibir subvenciones, con lo que se entiende que de momento no se van a aplicar.

En los supuestos de fraude, habrá que proceder a devolver las cantidades dejadas de ingresar, con el correspondiente recargo, que será del 20%. Todo esto, sin perjuicio de la posible sanción recogida en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 5 de agosto, artículo 16.3, es infracción muy grave el obtener indebidamente ayudas de fomento de empleo, la multa puede ir desde 500.001 pesetas a 15.000.000 de pesetas.

***De aquí suprimido hasta el punto 2.2.**

2.2. Contrato para el fomento de la contratación indefinida.

Contrato para el fomento de la contratación indefinida, o coloquialmente, despido barato, su misión es facilitar la inserción laboral de colectivos con especiales dificultades a la hora de encontrar trabajo.

La disposición adicional primera de la Ley 63/97, daba la posibilidad de contratar indefinidamente a cuatro colectivos, los cuales si eran despedidos por despido objetivo, declarado improcedente, tenían derecho a una indemnización de 33 días por año de servicio, con el tope de 24 mensualidades (en vez de 45 días por año

de servicio, con el tope de 44 mensualidades). Los colectivos que se podía "beneficiar" de esta medida eran los siguientes:

- Desempleados mayores de 18 años y menores de 30.
- Parados con más de un año de antigüedad.
- Desempleados mayores de 45 años.
- Minusválidos.
- Trabajadores, que a fecha 17-05-1997 tuvieran un contrato temporal y fueran transformados en indefinidos posteriormente.

Así pues, como la disposición adicional primera, de la Ley 63/97, perdía su eficacia normativa el 17-05-2001, el gobierno ha decidido volver a regular el despido barato, ampliando el número de colectivos a los que se les puede aplicar la medida:

- Jóvenes desempleados, con edades comprendidas entre los 16 y 30 años, ambas edades inclusive.
- Mujeres desempleadas, en profesiones subrepresentadas.
- Desempleados mayores de 45 años.
- Desempleados con 6 ó más meses de antigüedad como parado.
- Minusválidos desempleados.
- Trabajadores que en la fecha de firma el nuevo contrato de fomento de la contratación indefinida, tuviesen un contrato de duración determinada, celebrado con anterioridad al 31-12-2003. Es decir, todos los contratos temporales, suscritos antes del 31-12-2003, que se transformen en indefinidos, son englobados dentro del despido barato.

2.3. Contrato indefinido para trabajadores minusválidos

2.3.1. Objeto.

De la Ley 13/1.982, de 7 de Abril, de integración social de minusválidos se deduce que será finalidad primordial de la política de empleo de trabajadores minusválidos su integración en el sistema ordinario de trabajo o, en su defecto, su incorporación al sistema productivo mediante la fórmula especial de trabajo protegido a través de los Centros Especiales de Empleo o Centros Ocupacionales.

***Suprimido el párrafo hasta el punto 2.3.2.**

2.3.2. Requisitos.

- a) El contrato se realizará necesariamente con trabajadores minusválidos.
- b) Estos trabajadores estarán inscritos en la Oficina de Empleo.

2.3.3. Duración.

Los contratos se celebrarán por tiempo indefinido.

2.3.4. Jornada.

Los contratos podrán celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial.

2.3.5. Forma.

El contrato se celebrará siempre por escrito y las empresas vendrán obligadas a solicitar a los trabajadores minusválidos de la correspondiente Oficina de Empleo

- a) los puestos de trabajo a cubrir.
- b) características técnicas de los mismos.
- c) capacidad que debe tener el trabajador para cubrir dicho puesto.

Las empresas presentarán en la correspondiente Oficina de Empleo:

- a) contrato en modelo oficial y por cuadruplicado ejemplar.
- b) solicitud de alta en la Seguridad Social.
- c) certificado de minusvalía, expedido por el organismo competente.

d) las empresas de nueva creación acompañarán proyecto y memoria de la empresa a crear en los que se hará constar:

- 1-. Características del proceso productivo.
- 2-. Plantilla de la empresa con determinación del porcentaje de la misma que será cubierto por minusválidos, que no podrá exceder del 51%. Porcentaje máximo que no se tendrá en cuenta si la plantilla va a estar integrada únicamente por el trabajador min

2.3.6. Obligaciones de las empresas.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 38.1 de la Ley 13/1.982, de 7 de Abril, las empresas públicas y privadas que empleen a un número de 50 ó más trabajadores tre ellos, al menos, el 2% sean trabajadores minusválidos. Esta obligatoriedad se podrá exceptuar en los términos señalados en la Ley y en su normativa de desarrollo.

Las empresas tendrán la obligación de mantener la estabilidad en el empleo del trabajador contratado al menos 3 años.

2.3.7. Beneficios.

Las empresas que contraten por tiempo indefinido y a jornada completa a trabajadores minusválidos, tendrán derecho a los siguientes beneficios:

- a) Subvención de 650.000.- pesetas por cada contrato de trabajo celebrado.
- b) Bonificaciones en las cuotas a la Seguridad Social durante la vigencia del contrato:
 - 1-. 70% por cada trabajador minusválido menor de 45 años.
 - 2-. 90% por cada trabajador minusválido mayor de 45 años.

Cuando el contrato se celebre a tiempo parcial se mantendrán las bonificaciones señaladas, si bien la subvención se reducirá proporcionalmente a la jornada pactada.

Estos beneficios no podrán, en concurrencia con otras ayudas públicas para la misma finalidad, superar el 60% del coste salarial anual correspondiente al contrato que da derecho a los mismos.

su defecto, certificado de terminación de los estudios que dan derecho a la obtención del mismo.

El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados. Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o de ámbito inferior se podrán determinar los puestos de trabajo, grupos, niveles o categorías profesionales que pueden ser objeto de este contrato.

3.1.2. Duración:

No podrá ser inferior a seis meses ni exceder de los dos años.

Dentro de esos límites los convenios colectivos podrán determinar la duración del contrato, atendiendo a las características del sector y de las prácticas a realizar.

Ningún trabajador podrá ser contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación. Con objeto de saber si el trabajador ha estado contratado en prácticas con anterioridad, en virtud de la misma titulación por la que se pretende realizar la contratación, el empresario por escrito, antes de celebrar el contrato, certificación del INEM en la que conste dicha circunstancia, teniendo éste un plazo de diez días para emitir el certificado, transcurrido el cual sin contestación, el empresario quedará exonerado de la responsabilidad que pudiera derivarse.

Si se realizan por una duración inferior a la máxima establecida las partes podrán acordar hasta dos prórrogas, salvo disposición en contrario de los convenios colectivos, sin que la duración total del contrato pueda exceder

Los contratos prácticas se considerarán prorrogados tácitamente como ordinarios por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación, si el trabajador continuara prestando servicios después de agotarse la duración máxima del contrato y no hubiera mediado denuncia expresa.

Cuando los contratos en prácticas tengan una duración superior a un año, si una de las partes formula su denuncia está obligada a notificar a la otra con una antelación mínima de quince días. El incumplimiento de este plazo por el empresario da lugar a una indemnización equivalente al salario correspondiente a los días de incumplimiento de dicho plazo.

Se presumirán celebrados por tiempo indefinido los contratos en prácticas celebrados en fraude de ley.

3.1.3. Período de Prueba:

Se podrá establecer un período de prueba que, salvo lo dispuesto en convenio

a) Un mes para los contratos celebrados con trabajadores cuya titulación sea de grado medio.

b) Dos meses para los trabajadores en posesión de título de grado superior.

Si al término del contrato el trabajador permanece en la empresa sin solución de continuidad, no podrá pactarse un nuevo período de prueba, computación de las prácticas a efectos de antigüedad en la empresa.

Adquirirán la condición de trabajadores fijos los trabajadores en prácticas que no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente hubieran podido fijar para el período de prueba, salvo que de la propia naturaleza de las actividades o de los servicios contratados se deduzca claramente la duración temporal de los mismos.

3.1.4. Forma del contrato.

Deberá formalizarse siempre por escrito constando de forma expresa:

- a) la titulación del trabajador.
- b) la duración del contrato.
- c) puesto o puestos de trabajo a desempeñar.

Se formalizará en modelo oficial y tanto los contratos como las prórrogas de los mismos se registrarán por el empresario en la Oficina de Empleo en el plazo de los diez días siguientes a su celebración.

Asimismo el empresario deberá comunicar a la Oficina de Empleo la terminación de los contratos en prácticas en el plazo de los diez días siguientes a la misma.

Se presumirán celebrados por tiempo indefinido los contratos en prácticas cuando no se hubiesen observado las exigencias de formalización escrita, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal.

A la terminación del contrato el empresario deberá entregar al trabajador un certificado en el que conste:

- a) la duración de las prácticas.
- b) puesto o puestos de trabajo desempeñados.
- c) principales tareas realizadas en cada puesto.

3.1.5. Jornada:

El contrato en prácticas podrá celebrarse a tiempo completo o a tiempo parcial.

3.1.6. Retribución:

La retribución será la fijada en convenio colectivo para los trabajadores en prácticas, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 60% durante el primer año de contrato y al 75% durante el segundo año, del salario fijado convencionalmente para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

Dicha retribución no podrá ser en ningún caso inferior al Salario Mínimo Interprofesional.

Si el contrato es a tiempo parcial el salario se aplicará proporcionalmente en función de la jornada pactada.

3.1.7. Beneficios:

Para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores minusválidos a tiempo completo se establece una reducción del 50% en la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes.

La transformación en indefinidos de los contratos en prácticas dará lugar a una bonificación del 25% de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes durante el período de los 24 meses. Igual bonificación obtendrán los contratos celebrados inicialmente a tiempo parcial transformados en indefinidos a tiempo parcial, siempre que la jornada del nuevo contrato indefinido sea como mínimo igual a la del contrato de prácticas que se transforma.

Para acogerse a los incentivos originados por la transformación en indefinidos de los contratos en prácticas, las empresas deberán cumplir los requisitos y no estar incurso en causa de exclusión de acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto Ley 5/2001, de 5 de marzo.

3.2. Contrato para la formación.

3.2.1. Objeto.

El contrato para la formación tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación.

3.2.2. Requisitos.

a) La reforma laboral ha modificado el artículo 11.2.a del E.T, el que regula los contratos de formación; hasta la reforma laboral sólo se podían concertar contratos de horas entre 16 y 21 años que no tuvieran titulación que les permitiese el realizar un contrato de prácticas (FPI en adelante), ahora se van a poder concertar estos contratos, además con los siguientes colectivos de trabajadores, sin

- Desempleados minusválidos.
- Trabajadores extranjeros, durante los dos primeros años de vigencia de su permiso de trabajo.
- Desempleados que lleven más de tres años sin actividad laboral.
- Desempleados en situación de exclusión social.
- Desempleados que se incorporen a los programas de escuelas taller, casas de oficios y talleres de empleo.

b) En los contratos celebrados a través de los programas públicos de empleo-formación de Escuelas-Taller y Casas de Oficios y programas de garantía social podrán celebrarse con mayores de 16 años y menores de 24 años.

c) No haber desempeñado anteriormente el mismo puesto de trabajo para el que se contrata en esa empresa por tiempo superior a 12 meses.

d) No haber agotado la duración máxima de un contrato de aprendizaje o de formación en otro contrato anterior en la empresa que contrata o en otra distinta.

e) No sobrepasar el número máximo de contratos para la formación:

Mediante convenio colectivo se podrá establecer el número máximo de contratos que bajo esta modalidad pueden celebrar las empresas en función del tamaño de su plantilla. En su defecto, por vía reglamentaria se establece que el número máximo no será superior al fijado en la siguiente escala, ajustándose las fracciones por defecto:

- Hasta 5 trabajadores: 1
- De 6 a 10 trabajadores: 2
- De 11 a 25 trabajadores: 3
- De 26 a 40 trabajadores: 4
- De 41 a 50 trabajadores: 5
- De 51 a 100 trabajadores: 8
- De 101 a 250 trabajadores: 10 ó el 8% de la plantilla.
- De 251 a 500 trabajadores: 20 ó el 6% de la plantilla.
- Más de 500 trabajadores: 30 ó el 4% de la plantilla.

Para determinar la plantilla de trabajadores no se computará los vinculados a la empresa por un contrato para la formación.

Asimismo, los trabajadores minusválidos contratados para la formación no serán computados a efectos de los límites anteriores.

3.2.3. Obligaciones de empresarios y trabajadores:

3.2.3.1. Obligaciones de empresarios:

a) Proporcionar al trabajador la formación y el trabajo efectivo adecuado al objeto del contrato.

b) Impartir o concertar la formación teórica y conceder al trabajador los permisos necesarios para recibir dicha formación.

c) Tutelar el desarrollo del proceso formativo asumiendo personalmente esta función o designando como tutor a un trabajador de la empresa, siempre que en ambos casos el tutor tenga la cualificación o experiencia profesional adecuada. Cada tutor no podrá tener asignados más de tres trabajadores contratados para la formación, salvo que se determine un número distinto en convenio colectivo.

3.2.3.2. Obligaciones de los trabajadores:

a) Prestar el trabajo efectivo.

b) Recibir la formación.

c) Las faltas de puntualidad o asistencia a la formación teórica se calificarán como faltas al trabajo.

3.2.4. Duración.

La duración mínima será de seis meses y la máxima de dos años.

Mediante convenio colectivo se podrán establecer otras duraciones atendiendo a las características del oficio o puesto de trabajo a desempeñar y los requerimientos formativos del mismo, sin que pueda ser inferior a seis meses ni superior a tres años, o cuatro años cuando el trabajador sea minusválido teniendo en cuenta el tipo o grado de minusvalía y las características del proceso formativo.

Ningún trabajador podrá ser empleado mediante contrato de formación, para una determinada cualificación, en la misma o distinta empresa, por tiempo superior a dos años. Con objeto de saber si el trabajador ha estado contratado para la formación con anterioridad a la contratación que se pretende realizar y que no se ha agotado el período máximo de formación con un contrato anterior, el empresario podrá recabar por escrito, antes de celebrar el contrato, certificación del INEM en la que conste dicha circunstancia, teniendo éste un plazo de diez días para emitir el certificado, transcurrido el cual sin contestación, el empresario quedará exonerado de la responsabilidad que pudiera derivarse.

Si se realizan por una duración inferior a la máxima establecida las partes podrán acordar hasta dos prórrogas, salvo disposición en contrario de los convenios colectivos, sin que la duración total del contrato pueda exceder de la duración máxima de dos años. En ningún caso la duración de cada prórroga podrá ser inferior a la duración mínima del contrato establecida legal o convencionalmente.

Los contratos para la formación se considerarán prorrogados tácitamente como ordinarios por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación, si el trabajador continuara prestando agotarse la duración máxima del contrato y no hubiera mediado denuncia expresa.

Cuando los contratos para la formación tengan una duración superior a un año, si una de las partes formula su denuncia está obligada a notificar a la otra su terminación con una antelación mínima de quince días. El incumplimiento de este plazo por el empresario da lugar a una indemnización equivalente al salario correspondiente a los días de incumplimiento de dicho plazo.

Expirada la duración máxima del contrato el trabajador no podrá ser contratado con otro contrato de formación por la misma empresa o por otra distinta.

Se presumirán celebrados por tiempo indefinido los contratos en prácticas celebrados en fraude de ley.

3.2.5. Período de Prueba.

Se estará a lo dispuesto con carácter general en el artículo 14 de E.T.

Si al término del contrato el trabajador permanece en la empresa sin solución de continuidad, no podrá pactarse un nuevo período de prueba, computándose la efectos de antigüedad en la empresa.

3.2.6. Forma del contrato.

El contrato para la formación deberá celebrarse siempre por escrito, constando expresamente:

- a) El nivel ocupacional.
- b) Oficio o puesto de trabajo para el que se concierta.
- c) Tiempo dedicado a la formación teórica y su distribución horaria.
- d) Duración del contrato.
- e) Nombre y cualificación profesional del tutor.

Los cambios que se puedan producir sobre estos elementos deberán realizarse

Se formalizará en modelo oficial y tanto los contratos como las prórrogas de los mismos se registrarán por el empresario en la Oficina de Empleo en el plazo de los diez días siguientes a su celebración.

Asimismo el empresario deberá comunicar a la Oficina de Empleo la terminación de los contratos para la formación en el plazo de los diez días siguientes a la misma.

Se presumirán celebrados por tiempo indefinido los contratos para la formación cuando no se hubiesen observado las exigencias de formalización escrita, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal.

El empresario deberá cumplimentar los datos relativos al Centro de Formación acompañando al contrato la comunicación de acuerdo para la formación teórica salvo que se acredite, mediante de certificado de la Administración Pública competente, que el trabajador ha realizado un curso de formación profesional ocupacional (FPO) adecuado al oficio o puesto de trabajo objeto del contrato.

A la finalización del contrato para la formación el empresario de trabajador un certificado donde conste:

- a) Duración de la formación teórica.
- b) Nivel de formación práctica adquirido.

haya establecido en convenio colectivo.

La formación teórica podrá impartirse:

a) En la empresa siempre que cuente con las instalaciones y medios adecuados.

b) En centros de formación creados por las empresas y las organizaciones empresariales o sindicales.

c) En centros públicos de formación o en centros privados acreditados por las Administraciones laborales o educativas, en el ámbito de sus respectivas competencias.

Si en la localidad donde radique el centro de trabajo no existe ningún centro de formación de los anteriores, o en ellos no se imparten los cursos adecuados al objeto del contrato, o no proporcionan un horario compatible con la prestación laboral; la formación podrá realizarse a través de centros de enseñanza a distancia acreditados por las administraciones educativas o laborales, reduciéndose la jornada efectiva de trabajo por el tiempo que el trabajador deba dedicar a la formación teórica.

Cuando los trabajadores contratados para la formación no hayan finalizado los ciclos educativos obligatorios, la formación teórica tendrá como primer objetivo

El contrato para la formación se considerará de carácter ordinario cuando el empresario incumpla en su totalidad sus obligaciones en materia de formación teórica.

3.2.8. Jornada.

La jornada de trabajo será a tiempo completo destinándose un mínimo del 15% de la misma a la formación teórica.

3.2.9. Retribución.

La retribución del trabajador contratado para la formación será la fijada en convenio colectivo, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

3.2.10. Régimen de Seguridad Social.

3.2.10.1. Alcance de la acción protectora.

La acción protectora del trabajador contratado para la formación comprenderá , como contingencias, situaciones protegidas y prestaciones:

- a) Las derivadas de accidente de trabajo.
- b) Las derivadas de enfermedad profesional.
- c) La asistencia sanitaria por enfermedad común, accidente no laboral y maternidad.
- d) Prestaciones económicas por incapacidad temporal derivadas de riesgos comunes y maternidad.
- e) Las pensiones de jubilación, incapacidad y muerte y supervivencia.
- f) Cobertura del Fondo de Garantía Salarial.

3.2.11. Beneficios.

3.2.11.1. Cotización especial a la Seguridad Social.

La cotización a la Seguridad Social, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional consiste en una cuota única mensual distribuida del siguiente modo:

- a) Contingencias Comunes: 4.855.- Pts. que se distribuyen:
 - Empresario: 4.048.- Pts.
 - Trabajador: 807.- Pts.
- b) Contingencias Profesionales: 557.- Pts. a cargo del empresario que corresponden a:
 - Incapacidad Temporal: 312.- Pts.
 - Incapacidad Permanente, Muerte y Supervivencia: 245.- Pts.

c) Fondo de Garantía Salarial: 310.- Pts. a cargo de la empresa.

d) Formación Profesional: 171.- Pts. que se distribuyen:

- Empresario: 148.- Pts.

- Trabajador: 23.- Pts.

Las retribuciones recibidas en concepto de horas extraordinarias estarán sujetas a la cotización adicional correspondiente.

3.2.11.2. Reducción de cuotas.

Para los contratos para la formación celebrados con trabajadores minusválidos se establece una reducción del 50% en la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes.

La transformación en indefinidos de los contratos para la formación dará lugar a una bonificación del 25% de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes durante el período de los 24 meses siguientes al inicio de la vigencia del nuevo contrato.

Para acogerse a los incentivos, las empresas deberán cumplir los requisitos del Real Decreto Ley 5/2001, de 5 de marzo.

3.2.11.3. Financiación de la formación.

Las acciones de formación son objeto de ayudas a través de bonificaciones en las cuotas empresariales de la Seguridad Social con cargo al presupuesto de formación continua para trabajadores ocupados del INEM de la siguiente forma:

a) Modalidad Presencial: 425.-Pts hora / alumno.

b) Modalidad a distancia: 285.-Pts hora / alumno.

Sólo se financiará el coste de la formación teórica, consistente en el 15% de la jornada máxima prevista convencionalmente o, en su defecto, de la jornada máxima legal.

El empresario abonará mensualmente la cuota por formación educativa, emitiendo el centro de formación, la factura correspondiente que deberá conservar el empresario.

El empresario se bonificará mensualmente el coste de la formación teórica del mes anterior en la liquidación de cuotas a la Seguridad Social de dicho mes, siempre que el ingreso de las mismas se haga en período voluntario. Si el importe de la bonificación fuese superior al de la cuota resultaría una liquidación con saldo acreedor.

4-. EL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL, CONTRATO FIJO-DISCONTINUO Y CONTRATO DE RELEVO.

4.1. El contrato a tiempo parcial.

4.1.1. Objeto.

Es aquel contrato en el que se acuerda la prestación de los servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada a tiempo completo establecida en el Convenio Colectivo de aplicación o, en su defecto, de la

4.1.2. Requisitos.

El contrato de trabajo a tiempo parcial podrá celebrarse con cualquier trabajador sin exigirse condición alguna de éste.

Los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo.

4.1.3. Duración.

El contrato de trabajo a tiempo parcial podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación, excepto en el contrato para la formación.

4.1.4. Forma del contrato.

El contrato se celebrará necesariamente por escrito y en modelo oficial en el

a) El número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas.

La inobservancia de estos requisitos determinará que el contrato se presuma celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios y el número y distribución de las horas contratadas .

4.1.5. Jornada.

Se establece un número de horas al días, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada a tiempo completo establecida en el Convenio Colectivo de aplicación o, en su defecto, de la jornada ordinaria máxima legal.

La jornada diaria podrá realizarse de forma continuada o partida. Cuando el contrato conlleve la ejecución de una jornada diaria inferior a la de los trabajadores a tiempo completo y ésta se realice de forma partida, sólo será posible efectuar una única interrupción en dicha jornada diaria, salvo que se disponga otra cosa mediante Convenio Colectivo.

Los trabajadores a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

Si que podrán pactar la realización de horas complementarias, que son aquellas cuya posibilidad de realización haya sido acordada, como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, conforme a las siguientes reglas:

- Serán las partes las que acuerden la realización de las horas complementarias, mediante un contrato por escrito, en modelo oficial; sólo en este supuesto, el empresario puede obligar al trabajador a realizar las horas complementarias, aunque si el trabajador se niega a realizar las horas complementarias pactadas, no constituirá conducta laboral sancionable.
- El número máximo de horas complementarias que se puede pactar es el 15% de la jornada ordinaria, por acuerdo en convenio colectivo, las horas complementarias pueden llegar a ser el 60% de la jornada ordinaria.
- La distribución de las horas complementarias será regulada por los convenios colectivos, respetando únicamente los límites de duración de jornada y los descansos que recoge el Estatuto de los Trabajadores.
- El trabajador deberá conocer el día y la hora de la prestación de las horas complementarias con una antelación mínima de 7 días.

4.1.6. Retribución.

La retribución que perciba el trabajador contratado a tiempo parcial será proporcional a las horas trabajadas.

Las horas complementarias se retribuirán como horas ordinarias. La realización de horas complementarias debe recogerse en el recibo de salarios.

4.1.7. Beneficios.

4.1.7.1. Cotización a la Seguridad Social.

Se efectuará en razón de las retribuciones mensuales percibidas en función de las horas ordinarias y complementarias trabajadas.

4.1.7.2. Protección Social.

En cuanto a la protección social de los trabajadores a tiempo parcial se asimilan al trabajador a tiempo completo, si bien se han establecido reglas específicas para el cálculo de las bases reguladoras de las prestaciones de incapacidad temporal; así para calcular la base reguladora de una baja por enfermedad común, se tomarán las bases de cotización de los tres últimos meses, periodo que se amplía a un año, en el caso que la baja sea por maternidad.

4.1.7.3. Incentivos

Los incentivos que gozán la contratación a tiempo parcial son los mismos que los de la contratación a tiempo completo, evidentemente los beneficios son proporcionales a la jornada contratada.

Para posibilitar la movilidad voluntaria en el trabajo a tiempo parcial el empresario informará a los trabajadores de la existencia de puestos de trabajo vacantes para que puedan solicitar la conversión voluntaria de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial o viceversa, o para el incremento del tiempo de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial. Todo ello conforme a lo establecido en los Convenios Colectivos.

Los trabajadores que hubieran acordado la conversión voluntaria y que en virtud de las informaciones dadas por el empresario soliciten el retorno a la situación anterior tendrán preferencia para el acceso a un puesto de trabajo vacante de dicha naturaleza que exista en la empresa correspondiente a su grupo profesional o categoría equivalente de acuerdo con lo establecidos en los Convenios Colectivos. La misma preferencia tendrán los trabajadores contratados inicialmente a tiempo parcial que hubieran prestado servicios como tales en la empresa durante tres o más años para la cobertura de vacantes a tiempo completo correspondientes a su mismo grupo profesional o categoría equivalente que exista en la empresa.

Las solicitudes de los trabajadores serán tomadas en consideración por el empresario en la medida de lo posible y su denegación deberá ser motivada y se notificará por escrito al trabajador.

A través de la negociación colectiva se podrán establecer requisitos y especialidades para la conversión de contratos a tiempo completo en contratos a tiempo parcial cuando esté motivado principalmente por razones familiares o formativas.

4.2. El contrato fijo-discontinuo.

4.2.1. Objeto.

El contrato a tiempo parcial se entenderá celebrado por tiempo indefinido cuando:

a) Se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa.

b) Se concierte para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos-discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de la actividad de la empresa. Los trabajadores serán llamados en el orden y la forma que se determine en los Convenios Colectivos, pudiendo el trabajador, en caso de incumplimiento, reclamar en procedimiento de despido desde el momento en que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria.

4.2.2. Duración.

La duración del contrato de trabajo fijo-discontinuo será por tiempo indefinido.

4.2.3. Forma del contrato.

El contrato para trabajos fijos-discontinuos se formalizará por escrito y en modelo oficial.

La falta de la forma escrita determinará que el contrato se presuma celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter a tiempo parcial de los servicios.

4.2.4. Jornada.

En los contratos para trabajos fijos-discontinuos de inicio y duración incierta la fijación del número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año será sustituida por una indicación sobre la duración estimada sobre la forma y orden de llamamiento que establezca el Convenio Colectivo aplicable haciendo constar igualmente, de manera orientativa, la jornada laboral estimada y su distribución horaria.

4.2.5. Retribución.

La retribución que perciba el trabajador fijo-discontinuo será proporcional a las horas trabajadas.

4.2.6. Beneficios.

4.2.6.1. Cotización a la Seguridad Social

Se efectuará en razón de las retribuciones mensuales percibidas en función de las horas ordinarias y complementarias trabajadas.

4.2.6.2. Protección Social

En cuanto a la protección social de los trabajadores fijos-discontinuos, es igual a la de los trabajadores a tiempo parcial.

4.2.6.3. Incentivos.

Se establecen una serie de incentivos a la contratación estable a tiempo parcial, recogidos en el Real Decreto Ley 5/2001 de 3 de marzo.

4.3. El contrato de relevo.

4.3.1. Objeto.

Se entiende por contrato de relevo aquel contrato por el que se sustituye la jornada dejada vacante por el trabajador que reduce su jornada, por jubilación parcial, por otro trabajador desempleado, el cual realizará una jornada, por lo menos, como la del trabajador jubilado parcialmente.

4.3.2. Requisitos.

El trabajador deberá ser desempleado y estar inscrito en la Oficina de Empleo.

El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido o uno similar, entendiéndose por tal, excepto en el caso del personal directivo, el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional o c equivalente.

4.3.3. Duración.

La duración del contrato de relevo será igual al tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación ordinaria. Máximo cinco años.

Si durante la vigencia del contrato de relevo se produjera el cese del trabajador, el empresario deberá sustituirlo en el plazo de 15 días por otro trabajador desempleado.

Si el trabajador sustituido fuera despedido improcedentemente antes de cumplir la edad de jubilación y no se procediera a su readmisión, la empresa deberá sustituirlo por otro trabajador desempleado o ampliar la duración de la jornada del trabajador que le sustituye.

Si la empresa incumple las obligaciones de los dos párrafos anteriores deberá abonar a la Entidad Gestora correspondiente el importe de la prestación de jubilación parcial devengado desde el momento del cese o del despido improcedente.

4.3.4. Forma del contrato

El contrato se realizará por escrito y en modelo oficial en el que deberá constar el nombre, edad y circunstancias profesionales del trabajador sustituido.

4.3.5. Jornada.

El contrato de relevo podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial.

La duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido.

El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.

4.3.6. Retribución.

La retribución será proporcional a las horas trabajadas.

4.3.7. Beneficios.

4.3.7.1. Cotización a la Seguridad Social.

La cotización a la Seguridad Social se realizará sobre las retribuciones efectivamente percibidas por el trabajador.

4.3.7.2. Incentivos.

La transformación en indefinidos de los contratos de relevo vigentes el 03 de
ugar a una bonificación del 25% de la cuota empresarial a la
Seguridad Social por contingencias comunes durante el período de los 24 meses
siguientes al inicio de la vigencia del nuevo contrato.

Estos incentivos no podrán superar el 60% del coste salarial anual
correspondiente al contrato bonificado cuando se compatibilicen con otras ayudas.

5-LA CONTRATACIÓN ESTRUCTURAL.

Conforme al artículo 15.1 del E.T. se podrán celebrar contratos de duración determinada :

- a) Para realizar una obra o servicio determinado.
- b) Para atender circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos.
- c) Para sustituir a trabajadores con derecho a la reserva del puesto de trabajo.

5.1. Contrato por obra o servicio determinado

5.1.1. Objeto.

Es el que se concierta para la realización de una obra o la prestación de un servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta.

Los convenios colectivos podrán identificar aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse con estos contratos.

5.1.2. Requisitos.

En el contrato se deberá especificar e identificar suficientemente, con precisión y claridad, la obra o el servicio que constituya su objeto.

5.1.3. Duración.

La duración del contrato será la del tiempo exigido para la realización de la obra o servicio.

Si se fija una duración o un término, éstos deberán considerarse de carácter orientativo en función de ese tiempo exigido para la realización de la obra o servicio.

5.2. Contrato por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos.

5.2.1. Objeto

Es el contrato que se concierta para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa.

Se estará a lo establecido en los convenios colectivos de aplicación cuando estos hayan determinado las actividades en las que pueden contratarse trabajadores eventuales o hayan fijado criterios generales relativos a la adecuada relación entre el número de contratos a realizar y la plantilla total de la empresa.

5.2.2 Requisitos.

En el contrato se deberá identificar con precisión y claridad la causa o circunstancia que justifique el contrato y se determinará la duración del mismo.

5.2.3. Duración.

La duración máxima será de seis meses dentro de un período de doce meses.

Dependiendo del carácter estacional de la actividad en la que se puedan producir las circunstancias que originen el contrato, los convenios colectivos podrán ampliar la duración y el periodo en que pueden celebrarse los contratos, con el tope de 12 meses de duración en un periodo de 18 meses.

Si el contrato se concierta por una duración inferior a la duración máxima establecida, podrá prorrogarse por acuerdo de las partes, por una sola vez, sin que la duración del contrato inicial más las prórrogas pueda exceder de esa duración máxima establecida.

5.3. Contrato de interinidad.

5.3.1. Objeto.

Es el celebrado para sustituir a un trabajador de la empresa con derecho a la reserva del puesto de trabajo en virtud de norma, convenio colectivo o acuerdo individual.

También se podrá celebrar para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva.

5.3.2. Requisitos.

- a) Deberá identificarse al trabajador sustituido y la causa de la sustitución.
- c) Cuando se celebre para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva se identificará el puesto de trabajo cuya cobertura definitiva se producirá después del proceso de selección.

5.3.3 Duración.

a) Por el tiempo que dure la ausencia del trabajador sustituido con derecho a la reserva del puesto de trabajo.

b) Por el tiempo que dure el proceso de selección o promoción para la cobertura definitiva del puesto, sin que pueda ser superior a tres meses, ni celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada esa duración máxima.

c) En los procesos de selección celebrados en las Administraciones Públicas la duración del contrato coincidirá con el tiempo que duren dichos procesos conforme a sus normas específicas.

5.4. Disposiciones comunes a los contratos de duración determinada.

5.4.1. Jornada.

Tanto el contrato por obra o servicio determinado como el contrato por circunstancias de la producción se podrán celebrar a jornada completa o a tiempo parcial.

El contrato de interinidad se celebrará a tiempo completo excepto:

a) Si el trabajador sustituido estuviera contratado a tiempo parcial o el puesto a cubrir se vaya a cubrir definitivamente a tiempo parcial.

b) Cuando el contrato se realice para complementar la jornada reducida de:

1-. Trabajadores con jornada reducida por guarda legal para el cuidado de menor de seis años o minusválido físico, psíquico o sensorial .

2-. Trabajadores con jornada reducida por el cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por si mismo.

3-. Supuestos en que, de conformidad con lo establecido legal o convencionalmente, se haya acordado una reducción temporal de la jornada del trabajador sustituido.

5.4.2. Forma.

Los contratos por obra o servicio determinado y los de interinidad deberán formalizarse siempre por escrito, mientras que los contratos por circunstancias de la producción se realizarán por escrito cuando su duración sea superior a cuatro semanas o se concierten a tiempo parcial.

Cuando se realicen por escrito constará:

- a) Modalidad del contrato.
- b) Duración o circunstancias que determinan su duración.
- c) Trabajo a desarrollar.

5.4.3. Suspensión.

La suspensión de los contratos en virtud de las causas previstas en los artículos 45 y 46 del E.T. no comportará la ampliación de su duración, salvo pacto en contrario.

5.4.4. Extinción.

Se extinguirán previa denuncia de cualquiera de las partes por las siguientes causas:

- a) Obra o servicio determinado: por la realización de la obra o servicio objeto del contrato.
- b) Circunstancias de la producción: por el transcurso del tiempo convenido.
- c) Interinidad: En los siguientes casos:
 - 1-. Reincorporación del trabajador sustituido.
 - 2-. Vencimiento del plazo establecido legalmente o por convenio colectivo para la reincorporación.
 - 3-. Extinción de la causa que dio lugar a la reserva del puesto de trabajo.
 - 4-. Finalización del plazo de tres meses en los procesos de selección o promoción para la provisión definitiva de puestos de trabajo.

Cuando los contratos de duración determinada tengan establecida una duración máxima y se concierten por un período inferior, se prorrogarán tácitamente hasta esa duración máxima si no media denuncia o prórroga expresa antes de su vencimiento y el trabajador continúa prestando servicios.

Expirada la duración máxima o la de la prórroga expresa del contrato eventual, ejecutada la obra o servicio, o producida la causa de extinción del contrato de interinidad, si no media denuncia expresa y el trabajador continúa prestando sus servicios sin solución de continuidad, el contrato se transforma en indefinido salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.

Cuando el contrato tenga una duración superior al año la denuncia de la terminación del contrato se realizará con una antelación mínima de quince días, salvo en el contrato de interinidad que se estará a lo pactado. El incumplimiento de este plazo por parte del empresario dará lugar a una indemnización equivalente al salario correspondiente a los días en que dicho plazo se haya incumplido.

Asimismo, el contrato se transforma en indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación en los siguientes casos:

a) Cuando no se observe la forma escrita y esta sea preceptiva. En los contratos a tiempo parcial la falta de la forma escrita determinará, además, que el contrato se presuma celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter a tiempo parcial de los servicios.

b) Cuando no se hubiera producido el alta en la Seguridad Social si hubiera transcurrido un plazo igual o superior al período de prueba.

c) Cuando el contrato se realice en fraude de Ley.

6-. CONTRATACIÓN TEMPORAL DE FOMENTO DE EMPLEO PARA TRABAJADORES MINUSVALIDOS PARA EL AÑO 2.000.

6.1. Objeto.

Las empresas podrán durante el año 2.001 contratar de forma temporal para cualquier actividad de las mismas a trabajadores minusválidos.

6.2. Requisitos.

a) El contrato se formalizará con trabajadores minusválidos.

b) Estos trabajadores deberán estar desempleados e inscritos en la Oficina de Empleo.

c) Las empresas no tienen que haber amortizado puestos de trabajo por despido declarado improcedente, expediente de regulación de empleo o por amortización de puestos de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción desde el 01 de Enero de 2.001.

6.3. Duración .

Mínima: 12 meses.

Máxima: 3 años.

Si se celebran por un plazo inferior al máximo establecido, se podrá prorrogar antes de su finalización, por períodos no inferiores a 12 meses, sin que el período inicial más las prórrogas puedan superar los tres años.

6.4. Jornada.

Los contratos podrán celebrarse por jornada completa o a tiempo parcial, siendo necesario que sean a jornada completa para poder acceder al sistema de reducción de cuotas a la Seguridad Social previsto.

6.5. Beneficios.

6.5.1.Reducción de cuotas.

a) Reducción del 75% de cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes.

b) Reducción del 100% de cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes para el primer trabajador contratado, siempre que no hayan tenido trabajador alguno a su servicio desde el 01 de Enero de 2.000.

6.5.2. Exclusiones.

No se aplicará la reducción de cuotas:

a) A los trabajadores contratados en las empresas con posterioridad al 01 de Enero de 2.000.

b) A las contrataciones realizadas con el cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive, del empresario o de quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los Consejos de Administración de las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad.

c) Pérdida de los beneficios:

Si durante el transcurso de los contratos realizados bajo esta modalidad de contratación, las empresas proceden a la amortización de puestos de trabajo por las rabajadores que a continuación se indican perderán el derecho a la reducción de cuotas.

1-. Causas de amortización de puestos de trabajo:

-Despido improcedente.

-Expediente de Regulación de Empleo.

-Despido objetivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

2-. Que dichas causas afecten a menos de:

- 10 trabajadores en empresas que ocupen a menos de 100.

- El 10% del número de trabajadores en aquellas empresas que ocupen entre 100 y 300.

- 30 trabajadores en empresas que ocupen 300 o más trabajadores.

6.6. Transformación en indefinidos.

Cuando estos contratos sean transformados en indefinidos y a jornada completa las empresas podrán percibir los siguientes incentivos:

a) Subvención de 650.000.- pesetas por cada contrato de trabajo celebrado.

b) Bonificaciones en las cuotas a la Seguridad Social durante la vigencia del contrato:

1-. 70% por cada trabajador minusválido menor de 45 años.

2-. 90% por cada trabajador minusválido mayor de 45 años.

Cuando el contrato se celebre a tiempo parcial se mantendrán las bonificaciones señaladas, si bien la subvención se reducirá proporcionalmente a la jornada pactada.

7-OTROS TIPOS DE CONTRATOS:

7.1. Contrato de sustitución por jubilación anticipada.

7.1.1. Objeto.

No es exactamente un contrato sino una medida de fomento del empleo que partiendo de la edad mínima de 65 años que se exige con carácter general en el sistema de la Seguridad Social para causar derecho a la pensión de jubilación, rebaja a los 64 años dicho requisito para aquellos trabajadores que sean sustituidos por sus empresas por otros trabajadores que se encuentren en situación de desempleo.

El trabajador que se jubila por sustitución a los 64 años no sufrirá coeficientes reductores a la hora de calcular su pensión de jubilación.

7.1.2. Requisitos.

- a) Edad mínima del trabajador sustituido. 64 años.
- b) El contrato se hará con un trabajador desempleado e inscrito en la Oficina de Empleo.
- c) El contrato se realizará al amparo de cualquiera de las modalidades de contratación vigentes, excepto la contratación a tiempo parcial y el contrato por

7.1.3. Obligaciones de las Empresas.

Si durante la vigencia del contrato se produce el cese del trabajador, la empresa lo sustituirá en el plazo máximo de quince días por otro trabajador desempleado por el tiempo que reste para alcanzar la duración mínima del contrato, salvo supuestos de fuerza mayor.

Si el empresario incumple esta obligación deberá abonar a la Entidad Gestora, en este caso al Instituto Nacional de la Seguridad Social (I.N.S.S.), el importe de la prestación de jubilación devengado desde el momento del cese del trabajador contratado, hasta que cumpla los 65 años.

7.1.4. Duración.

La duración mínima del contrato será de un año.

7.1.5. Forma.

Se formalizarán siempre por escrito debiendo constar en todo caso el nombre del trabajador a quien se sustituye.

7.2. El contrato de trabajo a domicilio.

7.2.1. Objeto.

Tendrá consideración de trabajo a domicilio aquél en que la prestación de la actividad laboral se realice en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste y sin vigilancia del empresario.

Pese a la singularidad del objeto del contrato, los trabajadores podrán ejercer los derechos de representación colectiva conforme a lo previsto en el E.T., salvo que se trate de un grupo familiar.

7.2.2. Requisitos.

- a) La prestación de la actividad se debe realizar en el domicilio del trabajador o elija sin vigilancia del empresario.
- b) El empresario pondrá a disposición de los trabajadores un documento de control de la actividad laboral que realicen que incluirá:
 - 1-. Nombre del trabajador.
 - 2-. Clase y cantidad de trabajo.
 - 3-. Cantidad de materias primas entregadas.
 - 4-. Tarifas acordadas para la fijación del salario.
 - 5-. Entrega y recepción de objetos elaborados.
 - 6-. Cualquier otro aspecto de la actividad laboral que pueda interesar a las partes.

7.2.3. Forma.

El contrato se realizará por escrito y con el visado de la Oficina de Empleo donde quedará depositado un ejemplar en el que conste el lugar en el que se realice la actividad laboral, a fin de que puedan exigirse las medidas de Seguridad e Higiene que se determinen.

7.2.4. Retribución.

El salario, cualquiera que sea la forma de su fijación, será como mínimo, igual al de un trabajador de categoría profesional equivalente en el sector económico de que se trate.

8-. INFORMACIÓN DE LAS CONTRATACIONES REALIZADAS A LOS REPRESENTANTES LEGALES DE LOS TRABAJADORES.

El empresario está obligado a entregar a la representación legal de los trabajadores una copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito, excepto los contratos de relación laboral especial de alta dirección, para los que es

La copia básica contendrá todos los datos del contrato a excepción del número de D.N.I., el domicilio, el estado civil y cualquier otro que, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1.982, de 5 de Mayo, pudiera afectar a la intimidad personal.

Esta copia básica será entregada por el empresario a la representación legal de los trabajadores en un plazo no superior a 10 días desde la formalización del contrato, quienes la firmarán a efectos de acreditar que se ha producido la entrega. Después dicha copia básica se enviará a la Oficina de Empleo. Cuando no exista representación legal de los trabajadores también deberá for remitirse a la Oficina de Empleo.

Los representantes de la Administración, así como los de las organizaciones sindicales y de las asociaciones empresariales, que tengan acceso a la copia básica de los contratos, en virtud de su pertenencia a los órganos de participación institucional que reglamentariamente tengan tales facultades, observarán sigilo profesional, no pudiendo utilizar dicha documentación para fines distintos de los que motivaron su conocimiento.

9- REGISTRO DE CONTRATOS, PRORROGAS Y COMUNICACIÓN DE CONTRATACIONES A LAS OFICINAS DE EMPLEO.

Los empresarios están obligados a registrar en la oficina pública de empleo, en el plazo de los diez días siguientes a su concertación, los contratos que deban celebrarse por escrito o a comunicar, en igual plazo, las contrataciones efectuadas, aunque no exista obligación legal de formalizarlas por escrito.

- RESUMEN.

Como ya se advertía en la presentación de este capítulo, el contrato de trabajo constituye el eje de la relación que pone a empresarios y trabajadores en esa contraposición de intereses, que es la relación laboral. No cabe duda, pues, que su conocimiento es indispensable por las dos partes que integran dicha relación, ya que obligaciones para ambas.

No obstante, los constantes cambios que se producen hoy en día en el ámbito de esas relaciones laborales, que por otro lado van a ser en muchas ocasiones fiel reflejo de la evolución económica y social, hacen necesaria la regula distintas situaciones que originan la relación laboral, dando lugar a las distintas modalidades de contratación laboral en atención a la jornada, a la duración de la prestación del trabajo, a las personas con las que se puede contratar para desarrollar una función determinada, a favorecer la contratación de determinados colectivos mediante la subvención y/o bonificación de sus contrataciones, etc.

Por ello, a través de este capítulo se intentan mostrar las distintas modalidades laboral vigentes tanto en lo que se refiere a la contratación temporal para el año 2.001, como aquellos contratos que pueden acogerse a los distintos programas de fomento de la contratación indefinida que se encuentran en vigor.

- BIBLIOGRAFÍA.

1-. Manuel Alonso Olea – María Emilia Casas Baamonde. Derecho del Trabajo. 17ª Edición. Madrid 1.999. Civitas.

2-. Ignacio Abiol Montesinos y otros. Derecho del Trabajo. Fuentes y Contrato Individual. Valencia 1.999. Tirant lo Blanch.

3-. Alfredo Montoya Melgar. Derecho del Trabajo. 19ª Edición.1.998. Tecnos.

4-. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. “Guía Laboral 2.001 y de Asuntos