

Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Administración de Empresas)

Tema 7: Modalidades de contratación laboral

Autores:

María Gema Quintero Lima



LIBERTAD DE EMPRESA



ART 38 CE

Libertad reconocida a los ciudadanos para afectar o destinar bienes de cualquier tipo (capital esencialmente) a la realización de actividades económicas para la producción o intercambio de bienes o servicios con vista a la obtención de un beneficio o ganancia (lucro)

Decidir crear una empresa y elegir la forma jurídica, establecer el objeto empresarial y objetivos. Planificar las actividades y asignación de recursos.

DISEÑAR PUESTOS, SELECCIONAR CANDIDATURAS
ELEGIR LAS FORMAS DE CONTRATACION.

MODALIDADES CONTRACTUALES LABORALES

Regla general: PRINCIPIO DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO: CONTRATO INDEFINIDO O DE DURACION INDETERMINADA. QUE NO ETERNOiiii

EL CONTRATO TIENE QUE TENER UNA DURACION:



NO HAY LIBERTAD DE LA AUTONOMIA DE LA VOLUNTAD PARA ELEGIR MODALIDAD CONTRACTUAL (DERECHO IMPERATIVO INDISPONIBLE). TIPCIDAD CONTRACTUAL. NORMATIVA DE RANGO LEGAL Y REGLAMENTARIO: Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada.

CAUSALIDAD DE LA CONTRATACION TEMPORAL, PERO *DE FACTO*....



La reforma laboral 2021

PRINCIPIO DE IGUALDAD

DENUNCIA/PREAVISO, O SE PRESUME PRORROGADO

INDEMNIZACION POR FIN DE CONTRATO (*INTERINIDAD Y FORMATIVOS): 12 días por año de servicio.

Artículo 15 ET

1. El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido.

El contrato de trabajo de duración determinada solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora.

Para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad será necesario que se especifiquen con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.

Causalidad en la contratación: Derecho Necesario

EL LEGISLADOR DEFINE QUÉ TIPOS DE CONTRATOS SE PUEDEN CELEBRAR POR DURACION DETERMINADA:

- ❖ ART 15 ET
- ❖ ART 11 ET

SIN EMBARGO, LA LEY REMITE ALGUNOS ASPECTOS A LA NEGOCION COLECTIVA (PRINCIPIO DE EXCLUSION PARA LA CAUSA, NO TANTO PARA EL AJUSTE DE REGIMEN JURIDICO)

CONTRATACION INDEFINIDA

- INICIAL
- SOBREVENIDA:
 - NOVACION (POR VOLUNTAD DE LAS PARTES, PARA CONVERTIR (antes de que se agote la causa) EN INDEFINIDO UN CONTRATO QUE ES TEMPORAL)
 - CONVERSION POR CONTRATACION EN FRAUDE DE LEY (DECLARACION JUDICIAL)

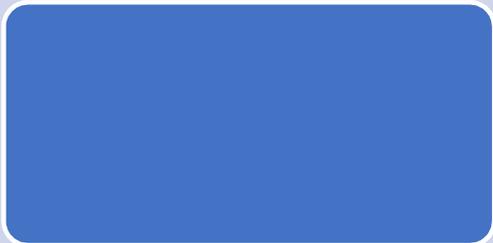
CONTRATACION TEMPORAL

C. T. Estructurales (ART 15 ET)

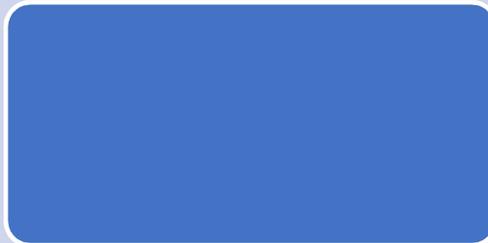
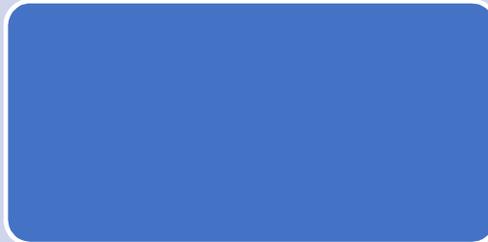
C.T. Formativos (ART 11 ET)

ANTES DE LA REFORMA (REGULACION DEROGADA PERO CON VIGENCIA TRANSITORIA)

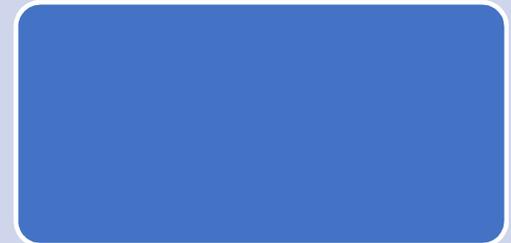
a) OBRA O
SERVICIO



b) EVENTUAL



c) DE
INTERINIDAD



LOS CONTRATOS TEMPORALES EN LA NUEVA REGULACIÓN (TRAS LA REFORMA DEL RDL 32/2021)

ART 15.1 El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido.

El **contrato de trabajo de duración** determinada solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora.

Para que se entienda que concurre **causa justificada de temporalidad** será necesario que se especifiquen con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.

CONTRATOS TEMPORALES

CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCION

- A) Incremento ocasional e imprevisible de la producción /Oscilaciones (incluye las vacaciones)
- B) situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos
- De la actividad normal de la empresa,
- Que generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere

POR SUSTITUCION

- Para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.
- Para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución
- Para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo

Contrato por circunstancias de la producción

- A) *su duración no podrá ser superior a seis meses. Por convenio colectivo de ámbito sectorial se podrá ampliar la duración máxima del contrato hasta un año. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.*
- B) *Las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada. Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.*



No podrá identificarse como causa de este contrato la realización de los trabajos en el marco de contratas, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa, sin perjuicio de su celebración cuando concurren las circunstancias de la producción en los términos anteriores.

Contrato por sustitución

CUANDO SE SUSTITUYA, se ha de especificar en el contrato el nombre de la persona sustituida (de la persona cuya jornada se completa) y la causa de la sustitución.

En caso de sustitución (no cuando se complete jornada) la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.

En caso de cobertura de vacante,

-la duración del contrato temporal no puede ser superior a tres meses, o el plazo inferior recogido en convenio colectivo,

-no puede celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

REGLAS COMUNES A LOS CONTRATOS TEMPORALES (1)

1. ADQUISICION DE LA CONDICION DE FIJAS (ART 15.5 ET)

- Las personas contratadas incumpliendo lo establecido en este artículo
- las que no hubieran sido dadas de alta en la Seguridad Social (una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente se hubiera podido fijar para el periodo de prueba) (ART 15.4.ET)
- las personas con contratación temporal encadenada.(ART 15.5.ET)

FRAUDE DE LEY EN LA CONTRATACION: ART 15.3 *versus* ART 15.5 ET

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

5. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados 1.a), 2 y 3, los trabajadores que en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos.

Lo establecido en el párrafo anterior también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente.

Atendiendo a las peculiaridades de cada actividad y a las características del puesto de trabajo, la negociación colectiva establecerá requisitos dirigidos a prevenir la utilización abusiva de contratos de duración determinada con distintos trabajadores para desempeñar el mismo puesto de trabajo cubierto anteriormente con contratos de ese carácter, con o sin solución de continuidad, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal.

Lo dispuesto en este apartado no será de aplicación a la utilización de los contratos formativos, de relevo e interinidad, a los contratos temporales celebrados en el marco de programas públicos de empleo-formación, así como a los contratos temporales que sean utilizados por empresas de inserción debidamente registradas y el objeto de dichos contratos sea considerado como parte esencial de un itinerario de inserción personalizado

USO ABUSIVO/ FRAUDULENTO VERSUS ENCADENAMIENTO DE CONTRATOS TEMPORALES



ENCADENAMIENTO FRAUDULENTO (Art. 15.5 ET)

ENCADENAMIENTO FRAUDULENTO SUBJETIVO: la persona trabajadora que en un periodo de veinticuatro meses hubiera estado contratada

- durante un plazo superior a dieciocho meses,
- con o sin solución de continuidad,
- para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas,
- mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción,
- sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal

ENCADENAMIENTO FRAUDULENTO OBJETIVO: persona que ocupe un puesto de trabajo que haya estado ocupado con o sin solución de continuidad, durante más de dieciocho meses en un periodo de veinticuatro meses mediante contratos por circunstancias de la producción, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal.

REGLAS COMUNES A LOS CONTRATOS TEMPORALES (2)

2. PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACION.(ART 15.6 ET)

Las personas con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que las personas con contratos de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la ley en relación con los contratos formativos. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.

Cuando un determinado derecho o condición de trabajo esté atribuido en las disposiciones legales o reglamentarias y en los convenios colectivos en función de una previa antigüedad de la persona trabajadora, esta deberá computarse según los mismos criterios para todas las personas trabajadoras, cualquiera que sea su modalidad de contratación.

REGLAS COMUNES A LOS CONTRATOS TEMPORALES (3)

3. DERECHOS DE INFORMACION A LA REPRESENTACION LEGAL (ART 15.7 ET)

La empresa deberá informar a la representación legal de las personas trabajadoras sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que las demás personas trabajadoras. Esta información podrá facilitarse mediante un anuncio público en un lugar adecuado de la empresa o centro de trabajo, o mediante otros medios previstos en la negociación colectiva, que aseguren la transmisión de la información.

Las empresas habrán de notificar, asimismo a la representación legal de las personas trabajadoras los contratos realizados de acuerdo con las modalidades de contratación por tiempo determinado previstas en este artículo, cuando no exista obligación legal de entregar copia básica de los mismos.

REGLAS COMUNES A LOS CONTRATOS TEMPORALES (4)

DERECHOS DE INFORMACION A LAS PERSONAS TRABAJADORAS

(ART 15.7 ET)

La empresa deberá informar a las personas con contratos de duración determinada o temporales, incluidos los contratos formativos, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que las demás personas trabajadoras. Esta información podrá facilitarse mediante un anuncio público en un lugar adecuado de la empresa o centro de trabajo, o mediante otros medios previstos en la negociación colectiva, que aseguren la transmisión de la información.

(ART 15.9 ET)

En los supuestos previstos en los apartados 4 y 5, la empresa deberá facilitar por escrito a la persona trabajadora, en los diez días siguientes al cumplimiento de los plazos indicados, un documento justificativo sobre su nueva condición de persona trabajadora fija de la empresa, debiendo informar a la representación legal de los trabajadores sobre dicha circunstancia.

En todo caso, la persona trabajadora podrá solicitar, por escrito al servicio público de empleo correspondiente un certificado de los contratos de duración determinada o temporales celebrados, a los efectos de poder acreditar su condición de persona trabajadora fija en la empresa.

El Servicio Público de Empleo emitirá dicho documento y lo pondrá en conocimiento de la empresa en la que la persona trabajadora preste sus servicios y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, si advirtiera que se han sobrepasado los límites máximos temporales establecidos.»

REGLAS COMUNES A LOS CONTRATOS TEMPORALES (5)

4. PAPEL DE LA NEGOCIACION COLECTIVA (ART 15.8 ET)

Los convenios colectivos podrán establecer planes de reducción de la temporalidad, así como fijar criterios generales relativos a la adecuada relación entre el volumen de la contratación de carácter temporal y la plantilla total de la empresa, criterios objetivos de conversión de los contratos de duración determinada o temporales en indefinidos, así como fijar porcentajes máximos de temporalidad y las consecuencias derivadas del incumplimiento de los mismos.

Asimismo, los convenios colectivos podrán establecer criterios de preferencia entre las personas con contratos de duración determinada o temporales, incluidas las personas puestas a disposición.

Los convenios colectivos establecerán medidas para facilitar el acceso efectivo de estas personas trabajadoras a las acciones incluidas en el sistema de formación profesional para el empleo, a fin de mejorar su cualificación y favorecer su progresión y movilidad profesionales.

CONTRATOS TEMPORALES FORMATIVOS

Dos Tipos

CONTRATO DE FORMACION EN ALTERNANCIA (ART 11 .2 ET)

- OBJETO: compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo,

CONTRATO FORMATIVO PARA LA OBTENCION DE LA PRACTICA PROFESIONAL ADECUADA AL NIVEL DE ESTUDIOS (ART 11.3 ET)

- OBJETO: obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios.

OTRAS FORMAS CONTRACTUALES

A)EL CONTRATO INDEFINIDO FIJO-DISCONTINUO (16 ET)

OBJETO:

A)realización de trabajos

-de naturaleza estacional

-vinculados a actividades productivas de temporada,

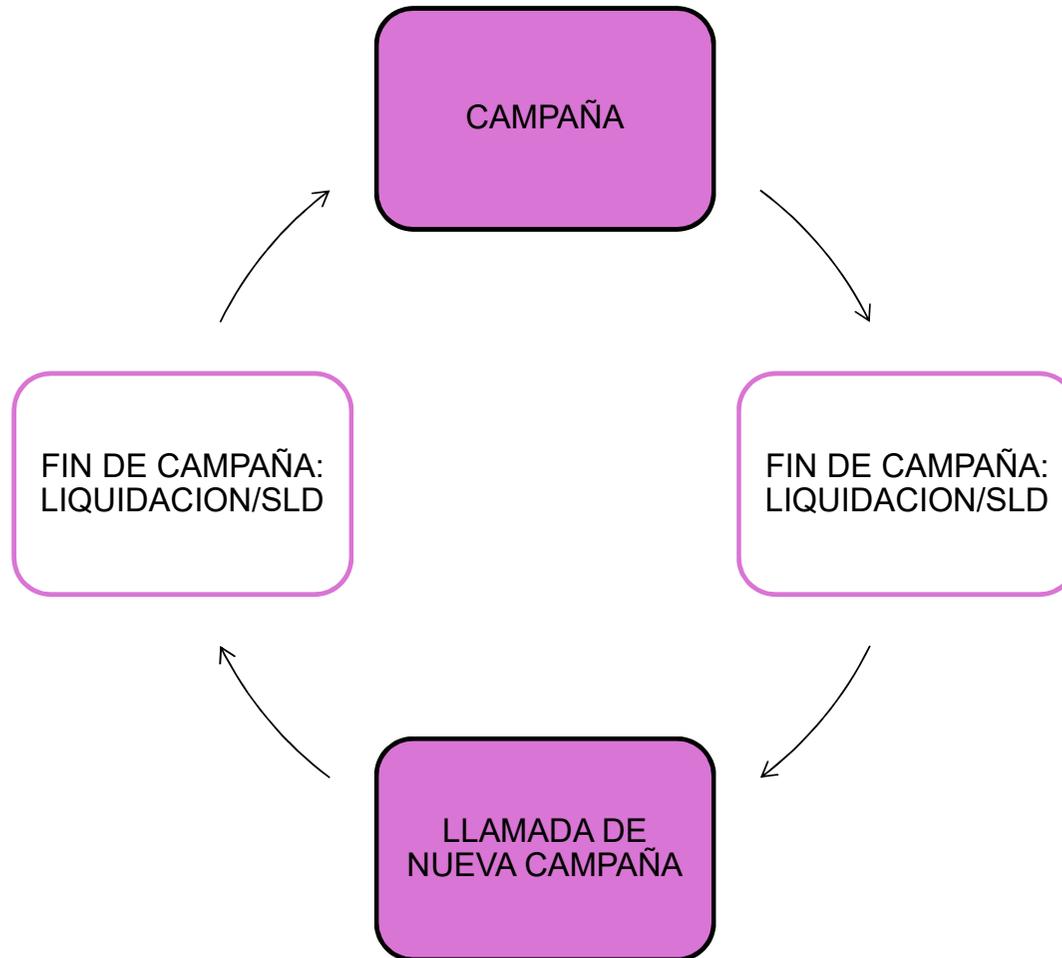
B) desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza estacional/de temporada,

*que son de prestación intermitente, y

*tienen periodos de ejecución ciertos (determinados o indeterminados)

C) trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa

- NECESITAN FORMA ESCRITA EN UN UNICO DOCUMENTO.
- deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del
- 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. En todo caso, el llamamiento deberá realizarse por escrito o por otro medio que permita dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada con las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación y con una antelación adecuada.
- SE VA INTERRUMPIR Y REANUDAR CICLICAMENTE EL CONTRATO, ENTRE CAMPAÑAS.
- EL NO LLAMAMIENTO EQUIVALE A DESPIDO



Derechos

- ✓ A no sufrir perjuicios por el ejercicio de los derechos de conciliación, ausencias con derecho a reserva de puesto de trabajo y otras causas justificadas en base a derechos reconocidos en la ley o los convenios colectivos.
- ✓ A que su antigüedad se calcule teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral y no el tiempo de servicios efectivamente prestados, con la excepción de aquellas condiciones que exijan otro tratamiento en atención a su naturaleza y siempre que responda a criterios de objetividad, proporcionalidad y transparencia. (16.6 ET)
- ✓ A ser informadas (junto con la representación legal de las personas trabajadoras) sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes de carácter fijo ordinario, de manera que aquellas puedan formular solicitudes de conversión voluntaria, de conformidad con los procedimientos que establezca el convenio colectivo sectorial o, en su defecto, el acuerdo de empresa. (art. 16.7 ET)
- ✓ A ser consideradas colectivo prioritario para el acceso a las iniciativas de formación del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral durante los periodos de inactividad (art 16.8 ET).

Remisión a la Negociación Colectiva

Cuando la contratación fija-discontinua se justifique por la celebración de contratos, subcontratos o con motivo de concesiones administrativas en los términos de este artículo, los periodos de inactividad solo podrán producirse como plazos de espera de recolocación entre subcontrataciones.

En estos supuestos, los convenios colectivos sectoriales podrán determinar un plazo máximo de inactividad entre subcontratos, que, *en defecto de previsión convencional*, será de tres meses. Una vez cumplido dicho plazo, la empresa adoptará las medidas coyunturales o definitivas que procedan, en los términos previstos en esta norma.

5. Los convenios colectivos de ámbito sectorial podrán establecer una bolsa sectorial de empleo en la que se podrán integrar las personas fijas-discontinuas durante los periodos de inactividad, con el objetivo de favorecer su contratación y su formación continua durante estos, todo ello sin perjuicio de las obligaciones en materia de contratación y llamamiento efectivo de cada una de las empresas en los términos previstos en este artículo.

Estos mismos convenios podrán acordar, cuando las peculiaridades de la actividad del sector así lo justifiquen, la celebración a tiempo parcial de los contratos fijos-discontinuos, y la obligación de las empresas de elaborar un censo anual del personal fijo-discontinuo.

Asimismo, podrán establecer un periodo mínimo de llamamiento anual y una cuantía por fin de llamamiento a satisfacer por las empresas a las personas trabajadoras, cuando este coincida con la terminación de la actividad y no se produzca, sin solución de continuidad, un nuevo llamamiento.

B) CONTRATO A TIEMPO PARCIAL (ART 12 ET)

SE TRATA DE UNA MODALIDAD CONTRACTUAL NO ATENDIENDO A LA DURACION, SINO AL TIPO DE JORNADA PACTADA.

SE ACUERDA UNA JORNADA INFERIOR A LA DE UN TRABAJADOR A TIEMPO COMPLETO COMPARABLE:
NUMEROS DE HORAS AL DIA, A LA SEMANA, AL MES O AL AÑO

- INICIALMENTE PACTADO/TRANSFORMACION VOLUNTARIA
SOBREVENIDA: NOVACION CONTRACTUAL (reducción de jornada)
- El contrato 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 (ART 12.2. ET)

VOLUNTARIEDAD

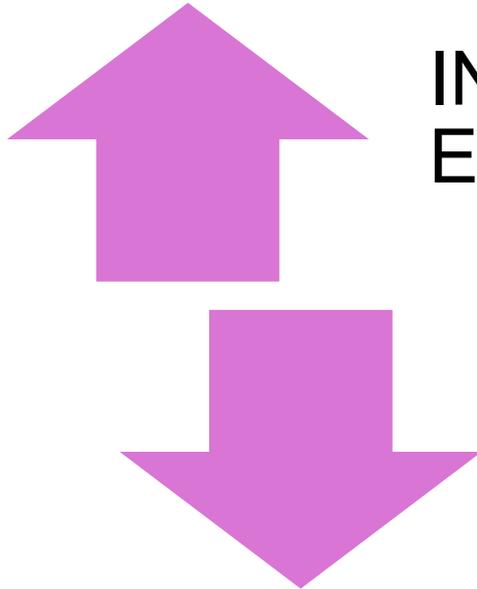
JURIDICA

SOCIO-ECONOMICA

FLEXIBILIDAD

INTERESES
EMPRESARIALES

INTERESES
PERSONALES DEL
TRABAJADOR



“TRABAJADOR COMPARABLE”

- CONTRATADO A TIEMPO COMPLETO,
 - EN LA MISMA EMPRESA, CENTRO DE TRABAJO,
 - CON EL MISMO TIPO DE CONTRATO
 - QUE REALICE MAS MISMAS FUNCIONES O SIMILARES
-
- JORNADA MAXIMA DEL CoCo
 - JORNADA MAXIMA LEGAL

- HA DE FORMALIZARSE POR ESCRITO
- CONTENER EL NUMERO DE HORAS ORDINARIAS PACTADAS Y SU DISTRIBUCION
- LA JORNADA PUEDE SER CONTINUA O PARTIDA. Y RIGEN LAS REGLAS GENERALES DE TIEMPO DE TRABAJO
- TRANSFORMACIONES VOLUNTARIAS TC-TP Y TP-TC
 - CoCo PUEDE
 - REGULAR MEDIDAS PARA FAVORECER LA FORMACION PROFESIONAL CONTINUA,
 - PUEDE REGULAR PROCEDIMIENTOS DE AVISO DE VACANTES O TIEMPOS DISPONIBLES

TIEMPO DE TRABAJO.

JORNADA ORDINARIA A
TP

HORAS
COMPLEMENTARIAS
PACTADAS

DESCANSOS

HORAS
COMPLEMENTARIAS
VOLUNTARIAS

HORAS
EXTRAORDINARIAS POR
FUERZA MAYOR

Horas complementarias

- ❖ Voluntariedad
- ❖ Pacto expreso cuando el CTP tenga una duración no inferior a 10 h. semanales en cómputo anual
- ❖ De dos tipos: pactadas o voluntarias
 - ❖ Pactadas: hasta 30% de la jornada pactada. **ampliable a 60% CoCo**
 - ❖ Voluntarias: hasta 15%, **ampliable a 30% CoCo**
- ❖ Descansos obligatorios
- ❖ Preaviso del día y hora, mínimo de 3 días, **o inferior por CoCo**
- ❖ REGISTRO DIARIO Y ENTREGA DE COPIA
- ❖ Se retribuyen como ordinarias

CONTRATO A TIEMPO PARCIAL FIJO PERIODICO

MODALIDAD DE CONTRATO A TIEMPO PARCIAL INDEFINIDO Y DE JORNADA REDUCIDA EN REFERENCIA ANUAL.

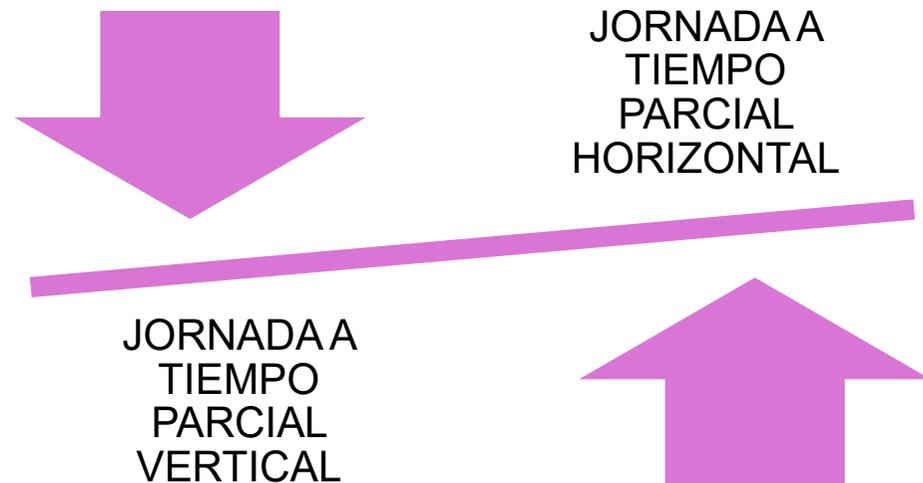
TRABAJO FIJO PERIODICO QUE SE REPITE EN FECHAS CIERTAS O CASI CIERTAS.

LLAMADA CIERTA

SALARIO:

-DISTRIBUIDO

-CONCENTRADO



C) CONTRATO DE RELEVO (ART. 12.7 ET)

7. El **contrato de relevo** se ajustará a las siguientes reglas:

a) Se celebrará con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada.

b) Salvo lo establecido en los dos párrafos siguientes, la duración del contrato de relevo que se celebre como consecuencia de una **jubilación parcial** tendrá que ser indefinida o, como mínimo, igual al tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación ordinaria que corresponda conforme a lo establecido en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Si, al cumplir dicha edad, el trabajador jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo con las partes por periodos anuales, extinguiéndose en todo caso al finalizar el periodo correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

En el supuesto previsto en el párrafo segundo del apartado 6, el contrato de relevo deberá alcanzar al menos una duración igual al resultado de sumar dos años al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación ordinaria que corresponda conforme al texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. En el supuesto de que el contrato se extinga antes de alcanzar la duración mínima indicada, el empresario estará obligado a celebrar un nuevo contrato en los mismos términos del extinguido, por el tiempo restante.

En el caso del trabajador jubilado parcialmente después de haber cumplido la edad de jubilación ordinaria prevista en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, la duración del contrato de relevo que podrá celebrar la empresa para sustituir la parte de jornada dejada vacante por el mismo podrá ser indefinida o anual. En este segundo supuesto, el contrato se prorrogará automáticamente por periodos anuales, extinguiéndose en todo caso al finalizar el periodo correspondiente al año en que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

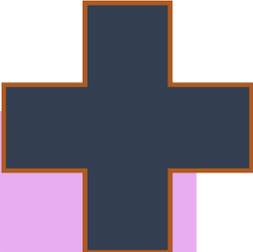
c) Salvo en el supuesto previsto en el párrafo segundo del apartado 6, el contrato de relevo podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso, la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido. El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.

d) El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido. En todo caso, deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, en los términos previstos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

e) En la negociación colectiva se podrán establecer medidas para impulsar la celebración de contratos de relevo.



JUBILACION PARCIAL:
NOVACION A
CONTRATO A TIEMPO
PARCIAL DEL SUJETO
TRABAJADOR QUE SE
JUBILA

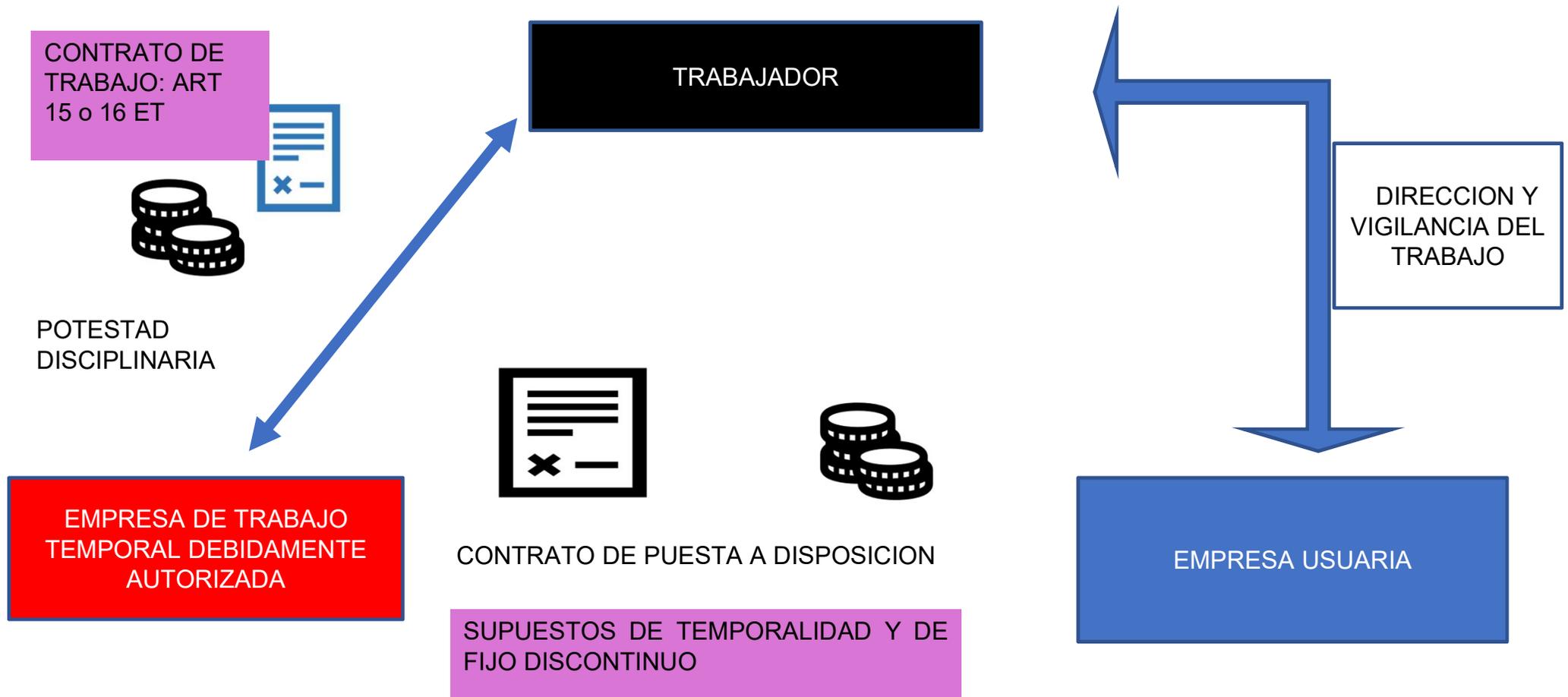


CONTRATO DE
RELEVO: SUJETO
DESEMPLEADO
CONTRATADO, A
TIEMPO COMPLETO O
PARCIAL, PARA
COMPLETAR LA
JORNADA DEL SUJETO
JUBILADO
PARCIALMENTE

FRAUDE DE LEY

- INCUMPLIMIENTOS CONTRACTUALES:
 - FALTA DE FORMA EN LOS CDD: PRESUNCION *IURIS TANTUM* DE QUE EL CONTRATO ES INDEFINIDO
 - LOS CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL NO CONCERTADOS POR ESCRITO O QUE CONTENGAN CLAUSULAS VAGAS ACERCA DE LA JORNADA SE PRESUMIRAN REALIZADOS A TIEMPO COMPLETO Y POR TIEMPO INDEFINIDO, *SALVO PRUEBA EN CONTRARIO DE SU TEMPORALIDAD Y DEL CARÁCTER PARCIAL DE LA JORNADA*
- INFRACCION ADMINISTRATIVA GRAVE
- FRAUDE DE LEY: FALSA CAUSA O FALTA DE CAUSA. CONVERSION EN INDEFINIDOS

D) Contratación a través de ETT



Contrato de trabajo a distancia y contrato de grupo.

Artículo 13 ET. Trabajo a distancia.

Las personas trabajadoras podrán prestar trabajo a distancia en los términos previstos en la Ley 10/2021 de 7 de julio, de trabajo a distancia.

Artículo 10 ET. Trabajo en común y contrato de grupo.

1. Si el empresario diera un trabajo en común a un grupo de sus trabajadores, conservará respecto de cada uno, individualmente, sus derechos y deberes.
2. Si el empresario hubiese celebrado un contrato con un grupo de trabajadores considerado en su totalidad, no tendrá frente a cada uno de sus miembros los derechos y deberes que como tal le competen. El jefe del grupo ostentará la representación de los que lo integren, respondiendo de las obligaciones inherentes a dicha representación.
3. Si el trabajador, conforme a lo pactado por escrito, asociare a su trabajo un auxiliar o ayudante, el empresario de aquel lo será también de este.

Para mas info:

MERCADER UGUINA, J.R. *Lecciones de Derecho del Trabajo*. Tirant Lo Blanch, última edición.