

MODALIDADES DE CONTRATOS QUE DEBIERAN EXISTIR EN ESPAÑA

MODALIDADES DE CONTRATOS VIGENTES		PROPUESTAS DE MEJORA
CONTRATOS INDEFINIDOS	<i>Contrato indefinido</i>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Extender al contrato indefinido ordinario el período de prueba de un año fijado para el contrato por tiempo indefinido de apoyo a emprendedores. Está duración de un año facilita la inserción laboral de los trabajadores y, con la adecuada redefinición del concepto de período de prueba, no ha de plantear problemas jurídicos. ○ El contrato indefinido podrá ser a tiempo completo o a tiempo parcial.
	<i>Contrato indefinido a tiempo parcial</i>	<ul style="list-style-type: none"> ○ La potenciación del contrato a tiempo parcial debería implicar reducir la complejidad y rigidez de la actual regulación, lo que se conseguiría otorgándole el mismo tratamiento del contrato a tiempo completo con una jornada inferior. No obstante en su defecto deberíamos: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Posibilitar una distribución más flexible del tiempo de trabajo. ▪ Fomentar el contrato indefinido a tiempo parcial como alternativa a la contratación temporal. ▪ Ampliar el número de horas complementarias, posibilitando su realización en contratos de duración determinada. ▪ Posibilitar ofrecer a los trabajadores el paso de un contrato a tiempo completo a uno a tiempo parcial cuando existan causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que puedan justificar el despido, y esta modificación sustancial sea una alternativa a los despidos por tales causas empresariales. ▪ Revisar algunos aspectos técnico-jurídicos que limitan las horas complementarias que figuran en el contrato, tales como los plazos de preaviso o las causas de la denuncia por el trabajador del pacto de horas complementarias. ○ Configuración del contrato indefinido de fijos-discontinuos como una modalidad del tiempo parcial, sin perjuicio del acceso a la prestación por desempleo. Se aglutinaría el actual contrato indefinido de fijos-discontinuos previsto para trabajos discontinuos que no se repitan en fechas ciertas –actual artículo 15.8 ET- y el contrato indefinido a tiempo parcial para trabajos fijos y periódicos que se repiten en fechas ciertas –actual artículo 12.3 ET-. Se concertará para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos dentro del volumen normal de actividad de la empresa, se repitan en fecha cierta o incierta.

CONTRATOS TEMPORALES	Contrato por obra o servicio determinado	<ul style="list-style-type: none"> ○ Establecer una nueva configuración de contrato temporal de duración no superior a 24 meses en un periodo de referencia de 30 meses, según la siguiente redacción. (Nuevo apartado en el art. 15.5 ET) “Igualmente, sin perjuicio de lo dispuesto en este apartado y en los apartados 1, 2 y 3 de este artículo, en el caso de trabajadores que en un periodo de treinta meses no estén 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 uno o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, no será necesario que las partes o estas empresas identifiquen una causa temporal específica de contratación. Lo anterior también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente.” (no afectación de lo dispuesto en la D.A. 1ª, n. 2, de la Ley 35/2010, respecto al contrato fijo de obra). ○ Alternativamente, eliminar las restricciones a la concatenación de contratos y especialmente evitar que opere la suma de contratos concertados con el mismo trabajador para diferente puesto de trabajo, así como en la contratación con el mismo grupo de empresas y en los supuestos de sucesión o subrogación empresarial ○ El contrato temporal podría ser a tiempo completo o a tiempo parcial, aplicándose las medidas de potenciación que hemos indicado para el contrato indefinido a tiempo parcial.
	Contrato eventual	
	Contrato de interinidad	
CONTRATOS FORMATIVOS	Contrato para la formación y el aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> ○ Consideración del contrato de formación como de inserción, al menos con alcance coyuntural -hasta que el porcentaje de desempleo sea inferior al 15%-, de forma que sea más atractivo tanto para las empresas como para los propios trabajadores: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Debiera posibilitar la incorporación de los jóvenes a las empresas y su formación, de manera que les aporte una primera experiencia práctica con vistas a su inserción definitiva en el mercado de trabajo. ▪ Asimismo debiera permitir que los trabajadores que, con independencia de su edad, se han visto afectados por procesos de readaptación profesional, en sectores en declive o afectados por la crisis, puedan reorientar por esta vía sus conocimientos teóricos y prácticos en una nueva profesión u oficio. ▪ El régimen jurídico de esta modalidad contractual debería ser revisado, simplificándolo, para contemplar los supuestos descritos y facilitar la adquisición de la formación teórica y práctica para el desempeño del oficio: <ul style="list-style-type: none"> - Articular un contrato con una orientación, fundamentalmente, de prestación laboral, cualificando al trabajador. - Definir que la edad de contratación sea lo suficientemente amplia para que se ajuste tanto a supuestos de readaptación profesional como a la realidad del elevado paro juvenil y las dimensiones del fracaso escolar. - Debería existir una mayor libertad de resolución. - Con un salario que parta del SMI y se acomode, gradualmente, a las condiciones del convenio. - Una protección social plena, sin penalizar en costes al empresario. - La tutoría se debería realizar por colaboración público-privada, sin coste alguno para la empresa.
	Contrato en prácticas	<ul style="list-style-type: none"> ○ Dirigido a facilitar las prácticas profesionales de los trabajadores: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Debería ampliarse la duración máxima de este tipo de contrato desde los dos años permitidos actualmente hasta tres años. ▪ El contrato debiera tener un período de prueba conforme a lo dispuesto con carácter general en el artículo 14 del ET. ▪ Es necesario ampliar el colectivo que pudiera acceder a este contrato, incorporando niveles formativos de cualificación inferiores a los actuales (bachillerato, PCPI, etc.), para obtener la cualificación técnica correspondiente. ○ Es necesario incorporar al contrato la flexibilidad funcional, ordinaria y extraordinaria en jornada, salario y funciones del II AENC.
OTROS	Contrato de relevo	<ul style="list-style-type: none"> ○ Este tipo de contrato se concierta con un trabajador, inscrito como desempleado en la correspondiente Oficina de Empleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, para sustituir al trabajador de la empresa que accede a la jubilación parcial.