

## EL CONTRATO DE TRABAJO





# LA FÁBRICA DIGITAL

## Aspectos básicos.

Acuerdo entre dos partes : la persona empleadora y la persona trabajadora.

Obligaciones básicas: Trabajar y retribuir el trabajo efectuado.

La persona trabajadora deberá ser mayor de 16 años.. Mayores de 16 y menores de 18 años: Consentimiento/autorización de padres, tutores

Una persona extranjera no comunitaria para trabajar deberá tener tarjeta de residencia con autorización de trabajo.

El poder de dirección de la actividad laboral corresponde al empresario/a.

Forma del contrato de trabajo: Por escrito ( si lo solicita cualquiera de las partes o lo manda una norma) o de palabra.

Duración del contrato: Indefinido ( NO tiene fecha de finalización) o Temporal (Relación laboral por un tiempo determinado)

El contrato de trabajo puede ser a jornada completa o parcial.

La parte empleadora deberá entregar un ejemplar del contrato de trabajo a la persona trabajadora.





# LA FÁBRICA DIGITAL

## EL CONTRATO DE TRABAJO. **Contenido.**

Identificación de las partes ( persona empleadora y persona trabajadora)

Fecha y lugar del contrato.

Denominación y categoría del puesto de trabajo.

Lugar de trabajo.

Jornada laboral. Número de horas de trabajo y horario.

Duración.

Fecha de inicio de la relación laboral.

Periodo de prueba si existiese. (Máximo el que fije el ET o el convenio colectivo para ese grupo profesional)

Retribución. Salario bruto. Salario base y complementos salariales

Vacaciones: duración de las mismas.

Preaviso. Plazo para informar antes de extinguir el contrato.

Convenio colectivo aplicable.

Otras cláusulas no contrarias a la ley.

Firma de la persona empleadora y de la persona trabajadora.





# LA FÁBRICA DIGITAL

EL CONTRATO DE TRABAJO. **El periodo de prueba.**

¿Para qué sirve el periodo de prueba?

El periodo de prueba sirve para que las partes ( empresario/a y trabajador/a ) puedan comprobar la conveniencia de la contratación.

Si se acuerda un periodo de prueba, se debe fijar por escrito en el contrato.

La duración del periodo de prueba:

La duración se puede establecer en los convenios colectivos. Si no dice nada el convenio:

- 1.- Un máximo de seis meses para el personal técnico titulado.
- 2.- Dos meses máximo para el resto de personas trabajadoras.

En las empresas de menos de 25 trabajadores/as, un máximo de tres meses para los/as trabajadores/as no técnicos/as titulados/as.

En contratos temporales de duración determinada ( art. 15 ET) concertados por tiempo no superior a seis meses, el periodo de prueba no podrá exceder de un mes, salvo que se disponga otra cosa en convenio colectivo.

Otros aspectos a considerar:

La persona trabajadora en prueba tiene los mismos derechos y obligaciones que el resto de los/as trabajadores/as de la plantilla.

El/la trabajador/a está dado/a de alta en la Seguridad Social y debe percibir el salario que corresponda a su categoría laboral.

El periodo de prueba computa a efectos de antigüedad en la empresa.

Cualquiera de las partes puede dar por finalizado el contrato, no hay necesidad de preaviso ni derecho a indemnización. No es necesario alegar causa alguna.





# LA FÁBRICA DIGITAL

LOS CONVENIOS COLECTIVOS.

## ¿Qué son los convenios colectivos?

- Son acuerdos suscritos por los/las representantes de los/as trabajadores/as y de los/as empresarios/as.
- Su finalidad es fijar las condiciones de trabajo y productividad de un sector económico o de una empresa.

Los convenios se deben formalizar por escrito.

## Contenido mínimo de los convenios colectivos

- Partes que lo acuerdan ( representantes de los/as trabajadores/as y empresarios/as).
- El ámbito del convenio ( a quién se aplica).
- Las materias económicas (TABLAS SALARIALES).
- Las materias laborales ( MODALIDADES DE CONTRATACIÓN Y DURACIÓN, JORNADA DE TRABAJO Y DESCANSO, PERIODO DE PRUEBA, CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, RÉGIMEN DISCIPLINARIO, ETC).
- Las materias asistenciales, como las mejoras voluntarias de la Seguridad Social.
- Medidas para favorecer la igualdad de trato entre mujeres y hombres.





# LA FÁBRICA DIGITAL

LOS CONVENIOS COLECTIVOS.

## Ámbitos de aplicación de los convenios:

- **Ámbito geográfico.** Es el territorio donde se aplica el convenio ( ESTATAL, AUTONÓMICO, PROVINCIAL,ETC)
- **Ámbito funcional.** Actividades afectadas (. METAL, HOSTELERÍA , CONSTRUCCIÓN, ENSEÑANZA, CALZADO, ETC).
- **Ámbito temporal.** Es el periodo de vigencia del convenio ( UN AÑO, DOS AÑOS, TRES AÑOS, ETC).
- **Ámbito personal.** Son los/as empresarios/as y trabajadores/as a los/as que se aplica el convenio colectivo.





# LA FÁBRICA DIGITAL

## EL CONVENIO COLECTIVO

### ¿Qué convenio colectivo se aplica en una empresa?

- 1.- Se aplicará el convenio colectivo de la empresa.
- 2.- Si no existiese convenio colectivo de empresa se aplicará el convenio colectivo de su actividad de ámbito provincial
- 3.- Si no existiese convenio provincial se aplicará el convenio colectivo de su actividad de ámbito autonómico.
- 4.- En último caso se aplicará el convenio colectivo de ámbito nacional.





# LA FÁBRICA DIGITAL

## CARACTERÍSTICAS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS BUSCADAS POR LAS EMPRESAS

- Iniciativa.
- Autonomía.
- Análisis y procesamiento de información.
- Capacidad de comunicación eficaz.
- Capacidad para el trabajo en equipo.
- Trato agradable.
- Polivalencia.
- Flexibilidad.
- Tenacidad.
- Capacidad de trabajo.
- Facilidad para las relaciones.





# LA FÁBRICA DIGITAL

CARACTERÍSTICAS DE LAS **PERSONAS TRABAJADORAS BUSCADAS** POR LAS EMPRESAS. Continuación.

- Orientación al logro.
- Capacidad de aprendizaje.
- En los conocimientos técnicos es más valorada la práctica que la teoría.
- Nivel de estudios adecuado.
- Capacidad de organización.
- Motivación..
- Orientación al cliente.
- Actitud positiva.
- Saber estar y comportarse.
- Aspecto externo correcto.





# LA FÁBRICA DIGITAL

CARACTERÍSTICAS DE LAS **PERSONAS TRABAJADORAS RECHAZADAS** POR LAS EMPRESAS.

- Pasividad.
- Sumisión.
- Arrogancia.
- Dependencia.
- Agresividad.
- Conflictividad.
- Inseguridad.
- Rigidez.





# LA FÁBRICA DIGITAL

CARACTERÍSTICAS DE LAS **PERSONAS TRABAJADORAS RECHAZADAS** POR LAS EMPRESAS. Continuación

- Dedicarse a una única tarea.
- Individualismo.
- Aislamiento del grupo.
- Nivel de estudios por encima o por debajo de lo requerido.
- Torpeza.
- Motivaciones solo económicas.
- Baja motivación.
- Desaliño, dejadez.
- Atuendo o estilo inadecuado.





# LA FÁBRICA DIGITAL

## MODIFICACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Hay tres supuestos diferentes en que el empresario/a puede modificar un contrato de trabajo:

- Movilidad funcional.
- Movilidad geográfica.
- Modificación sustancial de las condiciones de trabajo

### Movilidad funcional

Facultad de la persona empleadora de **modificar unilateralmente las funciones desempeñadas por el trabajador de forma habitual.**

Puede ser esta movilidad funcional **dentro del mismo grupo profesional o fuera del grupo profesional**





# LA FÁBRICA DIGITAL

## MODIFICACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

### Movilidad funcional dentro del mismo grupo profesional

No se exige causa alguna a la persona empleadora.

No existe límite de tiempo.

No vulneración de los derechos fundamentales del trabajador/a ni su dignidad.

La persona trabajadora percibirá la retribución correspondiente a las nuevas funciones desempeñadas, quedando en todo caso **garantizada**

**la retribución que venía percibiendo.**

### Movilidad funcional fuera del grupo profesional

Exige justificación por causas técnicas u organizativas.

Tiene una limitación temporal.

Los representantes de las personas trabajadoras deben ser informados/as





# LA FÁBRICA DIGITAL

## MODIFICACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

### Movilidad funcional fuera del grupo profesional. Clases.

#### Movilidad funcional descendente. Desempeño de funciones inferiores a las del grupo:

La persona empleadora solo podrá mantener estas funciones por el tiempo imprescindible.

**Se mantiene el salario de origen.**

#### Movilidad funcional ascendente. Desempeño de funciones superiores a las del grupo:

La persona trabajadora **percibirá el salario correspondiente a las funciones superiores mientras dura la situación.**





# LA FÁBRICA DIGITAL

## MODIFICACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

### Movilidad geográfica

**Traslado** de la persona trabajadora de **forma definitiva**.

**Desplazamiento temporal** a otro centro de trabajo de otra localidad, cuando este desplazamiento implica un cambio en el lugar de residencia habitual de la persona trabajadora.

Se debe justificar, el traslado o el desplazamiento, por razones técnicas, organizativas, económicas, productivas o por contrataciones referidas a la actividad empresarial

### Traslado definitivo

Se da cuando la persona trabajadora es destinada a un centro de trabajo de la misma empresa, suponiendo un cambio de residencia de forma definitiva, o cuando el desplazamiento exceda de doce meses en un periodo de tres años.

El traslado definitivo puede ser individual o colectivo.





# LA FÁBRICA DIGITAL

## MODIFICACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO. Movilidad geográfica.

### Traslado definitivo de carácter individual.

Debe ser notificado por la parte empresarial al trabajador/a con una antelación mínima de 30 días.

#### Opciones de la persona trabajadora ante el traslado:

**Aceptar el traslado.** La empresa abona los gastos ocasionados por el traslado del trabajador/a y de sus familiares.

**Extinguir el contrato.** Derecho a una indemnización de 20 días de salario por año trabajado, hasta un límite de 12 mensualidades.

**Acudir al Juzgado de lo Social..** Pero el trabajador debe trasladarse. Si el traslado es declarado injustificado, el trabajador/a será reincorporado al centro de trabajo de origen. Si la parte empresarial se niega a la reincorporación, se indemnizará al trabajador/a como si se tratara de un despido improcedente ( 33 días de salario por año de servicio, hasta un máximo de 24 mensualidades).





# LA FÁBRICA DIGITAL

## MODIFICACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO. Movilidad geográfica

### Traslado definitivo de carácter colectivo.

Afecta a un grupo o a todos los trabajadores de un centro de trabajo.

#### Consideración de traslado colectivo

<u>Plantilla</u>	<u>Número de trabajadores/as afectados/as en un traslado colectivo</u>
Menos de 100.....	Mínimo 10
Entre 100 y 300.....	Mínimo 10%
301 0 más.....	Mínimo 30

Apertura de un periodo previo de consultas con los representantes de los trabajadores, no superior a 15 días.

Notificación a los trabajadores 30 días antes del traslado.

La persona trabajadora tiene las mismas opciones que en el supuesto de los traslados individuales.





# LA FÁBRICA DIGITAL

## MODIFICACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO. Movilidad geográfica

**Desplazamiento temporal**, Cambio temporal de centro de trabajo a una población distinta a la de residencia habitual del trabajador/a.

El límite máximo de tiempo de desplazamiento es de doce meses en un periodo de tres años.

Si no está de acuerdo el trabajador/a podrá recurrir la decisión empresarial ante el Juzgado de lo Social, pero mientras no hay decisión del juez debe efectuar el mencionado desplazamiento.

### Derechos de la persona trabajadora en este periodo:

Conservar las funciones de su grupo profesional y percibir el mismo salario.

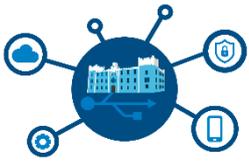
Cobrar gastos de viajes y dietas.

Cuatro días laborables de estancia en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento.

Cuando el desplazamiento sea superior a tres meses, la persona trabajadora deberá ser informada, al meno, con cinco días de antelación.

En el contrato de trabajo puede pactarse la movilidad entre centros de trabajo, cuando se trate de empresas con centros de trabajo móviles o Itinerantes.





# LA FÁBRICA DIGITAL

## MODIFICACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

### Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afectan a las siguientes materias:

Jornada de trabajo.

Horario y distribución del tiempo de trabajo.

Régimen del trabajo a turnos.

Sistema de remuneración y cuantía salarial

Funciones, cuando excedan de los límites establecidos para la movilidad funcional.

El listado enunciado no es una lista cerrada.

La empresa puede acordar la modificación de las condiciones sustanciales de trabajo **cuando existan probadas razones** económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen.

Estas modificaciones pueden ser individuales o colectivas.





# LA FÁBRICA DIGITAL

## **MODIFICACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO. Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.**

**Modificaciones individuales.** Comunicadas con 15 días de preaviso.

### **Opciones del trabajador/a por modificación de las condiciones de trabajo individual.**

**Aceptar la modificación.** La persona trabajadora asume el cambio sin ninguna contraprestación por parte de la empresa.

**Asumir la modificación, pero recurrirla judicialmente por considerarla injustificada.**

La persona trabajadora asume la modificación, pero interpone demanda ante el Juzgado de lo Social, en el plazo de 20 días hábiles, por considerarla injustificada.

El trabajador/a tendrá derecho a volver a trabajar en sus anteriores condiciones si la sentencia declara que la modificación ha sido injustificada.

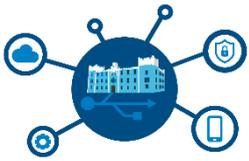
**Rescindir el contrato de trabajo.**

Solo cuando la modificación afecte a las materias del listado mencionado anteriormente.

La empresa pagará al trabajador/a una indemnización de 20 días de salario/año de servicio y un máximo de nueve mensualidades del salario.

La persona trabajadora queda en situación legal de desempleo.





# LA FÁBRICA DIGITAL

## **MODIFICACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO. Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.**

### **Modificaciones de carácter colectivo.**

La decisión debe ir precedida de **un periodo de consulta**, de duración **no superior a 15 días**, con los representantes de los trabajadores.

Se puede reclamar contra esta decisión en conflicto colectivo o de forma individual.

Debe afectar a un número de trabajadores/as igual que el establecido para el traslado colectivo.

Si no se llega a un acuerdo, la decisión empresarial surtirá efectos en los siete días siguientes a su notificación.





# LA FÁBRICA DIGITAL

## SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO Y SUS CAUSAS.

La suspensión del contrato de trabajo es **la interrupción temporal de la prestación laboral y retributiva.**

No queda extinguido el contrato de trabajo entre la empresa y la persona trabajadora.

Con la suspensión del contrato de trabajo **no hay obligación de trabajar ni obligación de abonar el salario.**

### Mutuo acuerdo de las partes

El empresario/a no pagará el salario y el trabajador/a no realizará la prestación laboral.

Las partes pactarán si hay reserva o no del puesto de trabajo.

El tiempo computa a efectos de antigüedad.

### Causas consignadas válidamente en el contrato

El empresario/a no pagará el salario y el trabajador/a no realizará la prestación laboral.

Las partes pactarán si hay reserva o no del puesto de trabajo.

El tiempo computa a efectos de antigüedad.





# LA FÁBRICA DIGITAL

## SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO Y SUS CAUSAS

### **Incapacidad temporal por enfermedad o accidente.**

Se suspende la prestación laboral y salarial hasta el alta del trabajador/a, que tiene reservado su puesto de trabajo.

El tiempo de suspensión computa a efectos de antigüedad.

### **Maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.**

Se suspende la prestación laboral y salarial hasta la incorporación del trabajador/a, que tiene reservado su puesto de trabajo.

El tiempo de suspensión computa a efectos de antigüedad.





# LA FÁBRICA DIGITAL

## SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO Y SUS CAUSAS

### Privación de libertad del trabajador/a mientras no exista sentencia condenatoria

Suspende el contrato mientras no haya sentencia condenatoria.

La sentencia absolutoria obliga a la persona trabajadora a reincorporarse a su puesto de trabajo.

Si la sentencia es condenatoria, la parte empresarial puede resolver el contrato.

Este espacio de tiempo computa a efectos de antigüedad.

### Suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias

La duración de la suspensión depende de la gravedad de la falta.

El tiempo que dura la sanción disciplinaria computa a efectos de antigüedad y se reserva el puesto de trabajo.





# LA FÁBRICA DIGITAL

## SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO Y SUS CAUSAS

### Fuerza mayor temporal

Cuando se produce un **hecho extraordinario que impide la prestación laboral** ( inundación, incendio, etc)

Deber ser constatada por la Autoridad Laboral mediante expediente tramitado al efecto.

Las personas trabajadoras tienen reservado su puesto de trabajo durante este tiempo, que computa a efectos de antigüedad.

### Huelga y cierre patronal

Las partes quedan liberadas de sus obligaciones siempre que la huelga y el cierre patronal sean legales.

Se tiene derecho a la reserva del puesto de trabajo.

No se percibe el salario, no se cotiza y no se tiene derecho a la incapacidad temporal ni al desempleo durante la huelga.

Por cada día de huelga, se descuenta el salario de la jornada, pagas extras, retribución del descanso semanal y de días festivos.

Su duración computa a efectos de antigüedad.





# LA FÁBRICA DIGITAL

## SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO Y SUS CAUSAS

### Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Paralización de la actividad laboral de carácter temporal o transitoria.

No hay derecho de indemnización para las personas trabajadoras afectadas.

### Decisión de la trabajadora víctima de violencia de género

Si la trabajadora sufre esta situación puede decidir ella misma la suspensión de su contrato de trabajo.

Podrá suspender su contrato de trabajo durante seis meses, que pueden prorrogarse por decisión judicial por periodos de tres meses, hasta un máximo de 18 meses.

Durante este tiempo se puede acceder a las prestaciones por desempleo.

### Excedencias. Situaciones de suspensión del contrato de trabajo debido a la **solicitud de la persona trabajadora**.

Puede ser excedencia voluntaria, excedencia forzosa, excedencia por cuidado de hijos y excedencia por cuidado de familiares.





# LA FÁBRICA DIGITAL

## SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO Y SUS CAUSAS

### Excedencia voluntaria

Responde a una necesidad del trabajador.

La duración es de cuatro meses a cinco años.

Requiere un año de antigüedad en la empresa para poder solicitarla.

No computa a efectos de antigüedad.

No hay reserva del puesto de trabajo, pero existe derecho preferente a la incorporación

### Excedencia forzosa.

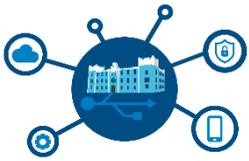
Su concesión es obligatoria para la empresa.

Designación o elección de la persona trabajadora para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

Realización de funciones sindicales de ámbito provincial o superior.

Se tiene derecho a la reserva del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad.





# LA FÁBRICA DIGITAL

## SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO Y SUS CAUSAS

### Excedencia por cuidado de hijo

Nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento permanente.

El periodo de excedencia tendrá una duración no superior a tres años, a contar desde el nacimiento o la resolución judicial o administrativa.

Se reserva el puesto de trabajo durante el primer año. El segundo y tercer año la persona trabajadora tiene derecho a la reserva de un puesto de trabajo del mismo grupo profesional.

Computa a efectos de antigüedad.





# LA FÁBRICA DIGITAL

## SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO Y SUS CAUSAS

### Excedencia por cuidado de un familiar

Familiar hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad.

El familiar no puede valerse por sí mismo por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad.

El familiar no desempeñará actividad retribuida

La duración será de hasta dos años.

Durante el primer año se reserva el puesto de trabajo y durante el segundo la persona trabajadora tiene derecho a la reserva de un puesto del mismo grupo profesional

Esta situación computa a efectos de antigüedad.





# LA FÁBRICA DIGITAL

## EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Finalización de la relación laboral entre la empresa y la persona trabajadora.

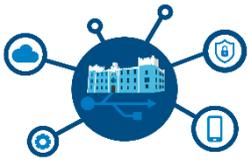
Desaparecen de forma definitiva las obligaciones de las partes ( trabajar y remunerar el trabajo).

Cuando se extingue una relación laboral, **la empresa debe comunicar a la persona trabajadora la denuncia o preaviso de la extinción del contrato**, y debe entregar una **propuesta de liquidación** de las cantidades adeudadas, **documento llamado finiquito**.

Una vez firmado el finiquito por el trabajador/a se produce la extinción definitiva del contrato.

El **finiquito** incluye el salario de los días trabajados del mes, la parte proporcional de pagas extraordinarias, las vacaciones no disfrutadas, indemnizaciones en su caso y el preaviso incumplido. Tiene retenciones por IRPF y por cotización a la seguridad social.





# LA FÁBRICA DIGITAL

## EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

### Extinción del contrato de trabajo por voluntad conjunta de las partes.

- **Mutuo acuerdo de las partes.**

Petición de baja por la persona trabajadora y aceptación por la empresa.

El trabajador/a no tiene derecho a indemnización ni a la prestación de desempleo.

- **Por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato.**
- **Por causas consignadas válidamente en el contrato.**





# LA FÁBRICA DIGITAL

## EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

### Extinción del contrato por voluntad de la persona trabajadora

#### Dimisión del trabajador/a

**Hay aviso del trabajador/a**, de forma verbal o escrita, a la empresa. Mejor hacerlo por escrito.

No se necesita causa justificativa.

Se tiene derecho al finiquito. Pero no hay derecho a indemnización, ni a la prestación por desempleo.

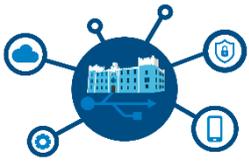
#### Abandono

El trabajador/a deja de asistir al trabajo de manera continuada y **sin avisar a la empresa**.

Se tiene derecho al finiquito. No hay derecho a indemnización, ni a prestación por desempleo.

El empresario puede exigir responsabilidades al trabajador/a por los daños causados.





# LA FÁBRICA DIGITAL

## EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

### Extinción del contrato por voluntad de la persona trabajadora

### Incumplimiento de las obligaciones por la parte empresarial

Los incumplimientos graves de la parte empresarial pueden llevar a la persona trabajadora a extinguir su contrato de trabajo.

Ejemplo de incumplimiento grave: **falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario.**

Cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones contractuales por parte del empresario, salvo fuerza mayor.

Se tiene derecho por el trabajador/a al finiquito, a la indemnización y a la prestación por desempleo.

La indemnización es de 33 días de salario/año de servicio hasta el tope de 24 mensualidades de salario.

Existe intervención judicial en este proceso a solicitud de la parte trabajadora.





# LA FÁBRICA DIGITAL

## EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

### Extinción del contrato por voluntad de la parte empresarial

#### Despido colectivo

Es la extinción de los contratos de trabajo a un grupo de trabajadores/as.

#### Consideración de despido colectivo

<u>Plantilla</u>	<u>Número de trabajadores/as afectados por el despido</u>
Menos de 100.....	Mínimo 10
Entre 100 y 300.....	Mínimo 10%
301 o más.....	Mínimo 30

Debe fundamentarse en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o bien derivadas de causas de fuerza mayor.





# LA FÁBRICA DIGITAL

## EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

### Extinción del contrato por voluntad de la parte empresarial

#### Despido colectivo

El trabajador/a tiene derecho a **una indemnización** de 20 días de salario/año de servicio con un límite de 12 mensualidades.

**Las causas del despido colectivo son las siguientes:**

**Causas económicas:** existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente en las ventas.

**Causas técnicas:** se producen cambios en los medios o instrumentos de producción.

**Causas organizativas:** cambios en los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción

**Causas productivas:** cambios en la demanda de productos o servicios que la empresa quiere colocar en el mercado.





# LA FÁBRICA DIGITAL

## EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

### Extinción del contrato por voluntad de la parte empresarial

#### Extinción del contrato por causas objetivas ( mencionadas las más importantes)

- Ineptitud del trabajador/a.

Conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa.

Se admite tanto la ineptitud física como la psíquica.

- Falta de adaptación de la persona trabajadora a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo.

El empresario ha de ofrecer un curso al trabajador/a dirigido a facilitar la adaptación a las modificaciones en el puesto.

La extinción no podrá acordarse hasta que hayan transcurrido, como mínimo, dos meses desde la modificación o desde que finalizó la formación dirigida a la adaptación.

- Amortizaciones de puestos de trabajo.

Deben concurrir causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Número de puestos inferior al despido colectivo.





# LA FÁBRICA DIGITAL

## EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

### Extinción del contrato por voluntad de la parte empresarial

### Extinción del contrato por causas objetivas. Requisitos a cumplir.

Comunicación por escrito con causa y fecha de efecto del despido.

Indemnización al trabajador/a de 20 días de salario/ año de servicio, con un límite de 12 mensualidades.

Preaviso de quince días contados desde la entrega de la comunicación.

Derecho a una licencia de seis horas semanales retribuidas para buscar nuevo empleo.

El trabajador/a puede recurrir la decisión empresarial mediante la vía judicial





# LA FÁBRICA DIGITAL

## EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

### Extinción del contrato por voluntad de la parte empresarial

#### Despido disciplinario

Despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador/a.

Las **causas del despido disciplinario** son las siguientes:

Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.

La indisciplina o desobediencia en el trabajo.

Las ofensas verbales o físicas al empresario/a o a las personas que trabajan en la empresa, o a los familiares que convivan con ellos.

La transgresión de la buena fe contractual y el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

La embriaguez habitual o toxicomanía, si repercuten negativamente en el trabajo.

La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

El acoso por razón de origen racial o étnico, de religión, convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.





# LA FÁBRICA DIGITAL

## EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

### Extinción del contrato por voluntad de la parte empresarial

#### Procedimiento para el despido disciplinario

La **notificación** del despido debe realizarse **por escrito**, este documento se denomina **carta de despido**, y su contenido mínimo es el siguiente:

Decisión de despedir y **hechos** que motivan el despido descritos detalladamente.

**Fecha** en la tendrá efecto el despido. No es preciso ningún preaviso.

En el despido disciplinario **no se tiene derecho a indemnización**. Si se tiene derecho a la prestación/subsidio por desempleo.





# LA FÁBRICA DIGITAL

## EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

### Extinción del contrato por otras causas

**Muerte, jubilación o incapacidad del empresario.** El trabajador/a tendrá derecho a una indemnización equivalente a un mes de salario y queda en situación legal de desempleo. Supuesto de empresario-persona física.

**Muerte, jubilación o incapacidad de la persona trabajadora.**

Por **decisión de una trabajadora víctima de violencia de género.** Tiene derecho a la prestación por desempleo.

**Extinción de la personalidad jurídica de la empresa contratante** (disolución de sociedades). Derecho a una indemnización de 20 días de salario/año de servicio con un máximo de 12 mensualidades. El trabajador/a queda en situación legal de desempleo.





# LA FÁBRICA DIGITAL

## EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

### Impugnación del despido

Si el **trabajador/a no está de acuerdo** con las causas alegadas en la comunicación, puede impugnar el despido.

**Acto de conciliación ( Mucha atención a los plazos para impugnar) 20 días hábiles a contar desde el siguiente a la fecha de despido.**

- **Sin acuerdo.** Queda abierta la vía para recurrir en el Juzgado de lo Social: juicio y sentencia.
- **Con acuerdo.** Se termina el litigio entre las partes. Se indemniza o se readmite al trabajador/a según el acuerdo logrado.

Si no se readmite al trabajador/a queda en situación legal de desempleo.

### Demanda ante el Juzgado de lo Social

El plazo para presentar la demanda es de 20 días hábiles, contados desde que el despido es efectivo.

Una vez transcurrido este plazo íntegramente el trabajador/a pierde el derecho a ejercer acción alguna.

### Sentencia

La sentencia declarará el despido **procedente**, el despido **improcedente** o el despido **nulo**.





# LA FÁBRICA DIGITAL

## EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

### Impugnación del despido. La sentencia.

#### Despido procedente ( despido con causa justificada)

Han sido probadas las causas alegadas por el empresario.

El despido ha cumplido con las formalidades legales.

El despido disciplinario no da lugar a indemnización.

El despido colectivo u objetivo: los trabajadores cobrarán 20 días de salario/año de servicio con un tope de 12 mensualidades

#### Despido improcedente ( despido sin causa justificada)

No han sido probadas las causas alegadas por el empresario.

No se ha cumplido el procedimiento para la tramitación del despido.

La parte empresarial puede optar por **la readmisión** de la persona trabajadora o por **el pago de una indemnización** de 33 días de salario/ año de servicio, hasta un máximo de 24 mensualidades.





# LA FÁBRICA DIGITAL

## EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

### Impugnación del despido. La sentencia.

#### Despido nulo

El que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley o se produzca con violación de los derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador/a.

También por cuestiones relacionadas con el embarazo o con el ejercicio del derecho de determinados permisos y excedencias.

**Efectos del despido nulo: readmisión obligatoria** de la persona trabajadora y **abono de los salarios de tramitación**.

Los **salarios de tramitación** son los salarios no percibidos desde la fecha del despido hasta la fecha de readmisión del trabajador/a.





# LA FÁBRICA DIGITAL

**Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre de 2021, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo. BOE de 30 de diciembre de 2021.**

## ESQUEMA DE LA NUEVA CONTRATACIÓN LABORAL

*Contrato indefinido.*

*Contrato formativo: modalidad de formación en alternancia y modalidad de obtención de la práctica profesional.*

*Contrato a tiempo parcial: indefinido o de duración determinada.*

*Contrato de duración determinada: circunstancias de la producción o sustitución de la persona trabajadora.*

*Contrato fijo discontinuo.*





# LA FÁBRICA DIGITAL

**Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre de 2021, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo. BOE de 30 de diciembre de 2021.**

## **CAMBIOS MÁS IMPORTANTES EN MATERIA DE CONTRATACIÓN:**

- Nuevos contratos formativos, con dos variantes (formación en alternancia y formación para la obtención de la práctica profesional).
- Desaparecen los contratos de formación y aprendizaje y prácticas.
- Nuevo contrato por circunstancias de la producción. Entre las oscilaciones de la actividad se incluyen las vacaciones.
- Desaparece el contrato de obra o servicio determinado.
- Desaparece el contrato por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos.
- Nuevo contrato de sustitución.
- Nuevo contrato fijo discontinuo, que incluso pueden formalizar las ETTs con la persona trabajadora.
- Régimen de transitoriedades aplicables a los contratos que desaparecen.





# LA FÁBRICA DIGITAL

**Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre de 2021, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo. BOE de 30 de diciembre de 2021.**

## **Cambios más importantes en materia de contratación:**

- Nuevas normas de encadenamiento de contratos temporales.
- Las constantes remisiones a los convenios colectivos para fijar límites y requisitos.

## **Cambios más importantes en materia de flexibilidad:**

- Nuevos ERTE (mecanismo RED) para procesos de crisis o cambios que requieran la acción del Gobierno. Dos variantes: cíclico sectorial.
- Se incluyen exenciones voluntarias en la cotización, que requieren un compromiso de mantenimiento del empleo.
- Los **ERTE RED** llevan aparejada **una nueva prestación**.





# LA FÁBRICA DIGITAL

**Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre de 2021, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo. BOE de 30 de diciembre de 2021.**

## **EL CONTRATO FORMATIVO. EL CONTRATO DE FORMACIÓN EN ALTERNANCIA.-**

El objeto del contrato es 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 S.N.E.

La persona trabajadora deberá carecer de cualificación profesional.

Con carácter general, no existe límite de edad para formalizar el contrato por parte de la persona trabajadora. Hay una excepción: la edad máxima de la persona trabajadora será de 30 años para C.P. nivel 1 y 2 y programas públicos o privados de formación en alternancia de empleo-formación.

La actividad desempeñada estará directamente relacionada con las actividades formativas.

Habrán dos personas tutoras, una designada por el centro de formación y otra designada por la empresa.

La duración mínima del contrato será de tres meses, y la duración máxima será de dos años.





# LA FÁBRICA DIGITAL

**Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre de 2021, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo. BOE de 30 de diciembre de 2021.**

## **EL CONTRATO FORMATIVO. EL CONTRATO DE FORMACIÓN EN ALTERNANCIA.- Continuación**

Existe la posibilidad de prórroga del contrato, sin superar nunca la duración máxima de dos años, si no se hubiese obtenido el título, certificado, acreditación o diploma asociado a tal contrato.

El tiempo de trabajo efectivo no puede ser superior al 65%, durante el primer año, o al 85%, durante el segundo año de la jornada máxima legal o convencional.

Prohibición: las horas complementarias y extraordinarias (con excepción de las horas destinadas a prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes), y los trabajos nocturnos o a turnos.

Otra prohibición: cuando la actividad o puesto correspondiente al contrato haya sido desempeñado por la persona trabajadora en la misma empresa, bajo cualquier modalidad, por tiempo superior a seis meses.

En esta modalidad contractual no hay periodo de prueba.

Se podrá concertar a tiempo parcial este tipo de contrato.





# LA FÁBRICA DIGITAL

**Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre de 2021, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo. BOE de 30 de diciembre de 2021.**

## **EL CONTRATO FORMATIVO**

### **EL CONTRATO DE FORMACIÓN EN ALTERNANCIA.- Continuación.**

La retribución será la establecida en el convenio colectivo para este tipo de contratos.

En ausencia de convenio colectivo, la retribución no será inferior al 60% ( primer año) ni al 75% ( segundo año), respecto a la fijada en convenio colectivo para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las tareas realizadas en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

La retribución nunca podrá ser inferior al S.M.I. en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Se puede celebrar un solo contrato de forma no continuada: en diversos periodos anuales coincidentes con los estudios.

Es posible concertar varios contratos con varias empresas para cubrir distintas actividades del ciclo, plan o programa formativo.

No hay derecho a indemnización a la terminación de este contrato de trabajo.

Las personas trabajadoras, mayores de 30 años y participantes en programas públicos de empleo y formación, podrán ser contratadas mediante este contrato formativo.





# LA FÁBRICA DIGITAL

**Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre de 2021, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo. BOE de 30 de diciembre de 2021.**

## **EL CONTRATO FORMATIVO. EL CONTRATO PARA LA OBTENCIÓN DE LA PRÁCTICA PROFESIONAL.**

La persona trabajadora deberá estar en posesión de título universitario, título de grado medio o superior, especialista, master profesional o certificado del sistema de formación profesional.

El contrato de trabajo se celebrará dentro de los tres años siguientes a la terminación de los estudios, y cinco años, en el supuesto de personas con discapacidad.

La duración mínima del contrato será de seis meses y la duración máxima de un año. No se podrá contratar en la misma o distinta empresa, por tiempo superior al máximo previsto, por la misma titulación o certificado.

El periodo de prueba, si se establece, no puede exceder de un mes, salvo lo dispuesto en convenio colectivo.

Se tiene derecho a una certificación del contenido de la práctica profesional a la terminación del contrato.

No se pueden realizar horas extraordinarias, con la excepción referida a horas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.





# LA FÁBRICA DIGITAL

Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre de 2021, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo. BOE de 30 de diciembre de 2021.

## EL CONTRATO FORMATIVO

### EL CONTRATO PARA LA OBTENCIÓN DE LA PRÁCTICA PROFESIONAL. Continuación.

La retribución será la fijada en convenio colectivo para este tipo de contratos.

En defecto de convenio, la retribución será la del grupo profesional y nivel retributivo correspondiente.

La cuantía no puede ser inferior a la retribución mínima establecida para el contrato de formación en alternancia.

La retribución nunca podrá ser inferior al S.M.I. en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

No hay derecho a indemnización a la finalización de este contrato.





# LA FÁBRICA DIGITAL

**Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre de 2021, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo. BOE de 30 de diciembre de 2021.**

## EL CONTRATO FORMATIVO

### NORMAS COMUNES DEL CONTRATO FORMATIVO ( FORMACIÓN EN ALTERNANCIA Y PRÁCTICA PROFESIONAL).

La acción protectora de la Seguridad Social abarca todas las contingencias protegibles y prestaciones, incluido el desempleo y la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.

La interrupción del cómputo de duración del contrato será debida a incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género.

El contrato deberá efectuarse por escrito e incluirá obligatoriamente el texto del plan formativo individual ( contenido de las prácticas o la formación y actividades de tutoría) y los acuerdos y convenios correspondientes.

Se computa la duración del contrato formativo a efectos de antigüedad en la empresa.

Las empresas que apliquen ERTes pueden celebrar contratos formativos, siempre que con los mismos no sustituyan funciones o tareas realizadas habitualmente por las personas afectadas por suspensión o reducción de jornada.





# LA FÁBRICA DIGITAL

**Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre de 2021, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo. BOE de 30 de diciembre de 2021.**

## EL CONTRATO FORMATIVO

### **NORMAS COMUNES DEL CONTRATO FORMATIVO ( FORMACIÓN EN ALTERNANCIA Y PRÁCTICA PROFESIONAL). Continuación**

El convenio colectivo sectorial podrá determinar los puestos de trabajo, actividades, niveles o grupos profesionales a desempeñar con un contrato formativo.

Si al término del contrato la persona continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba.

Los límites de edad y en la duración máxima del contrato formativo no se aplicarán cuando se concierte con personas con discapacidad o con los colectivos en situación de exclusión social en los casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción.

Bonificación del 50% de la cotización empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes, cuando estamos en presencia de personas trabajadoras discapacitadas.





# LA FÁBRICA DIGITAL

**Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre de 2021, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo. BOE de 30 de diciembre de 2021.**

## **EL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL**

El contrato a tiempo parcial puede ser por tiempo indefinido o de duración determinada.

## **DURACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO**

El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido.

El contrato de trabajo de duración determinada sólo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora. Deberá existir causa justificada de la temporalidad.





# LA FÁBRICA DIGITAL

**Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre de 2021, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo. BOE de 30 de diciembre de 2021.**

## **EL CONTRATO POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN.**

Se entiende por circunstancias de la producción el incremento ocasional e **imprevisible** y las oscilaciones, que aún tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere.

Entre las oscilaciones se entenderán incluidas las derivadas de las vacaciones anuales.

La duración máxima del contrato será de seis meses; ampliable, por convenio colectivo sectorial, hasta un año.

Se puede prorrogar por una única vez el contrato, sin que la duración total puede exceder de la duración máxima del mismo.

Otra causa de este contrato de trabajo son las situaciones ocasionales, **previsibles**, con una duración reducida y delimitada.

La duración en las situaciones ocasionales y previsibles: las empresas sólo pueden usar este contrato un máximo de noventa días en el año natural. Esos 90 días no podrán ser utilizados de manera continuada.

Se tiene derecho a indemnización a la terminación del contrato, opera la regla de los 12 días de salario por año de servicio.





# LA FÁBRICA DIGITAL

**Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre de 2021, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo. BOE de 30 de diciembre de 2021.**

## EL CONTRATO DE SUSTITUCIÓN.

El contrato se celebrará para la sustitución de un persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo.

Se puede efectuar el contrato de sustitución con una antelación máxima de 15 días anteriores a la ausencia de la persona a sustituir.

También puede utilizarse este modalidad contractual para completar la jornada reducida por otra persona, amparada tal reducción en causas legales o convencionales.

Se indicará en el contrato de trabajo el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

Asimismo, el contrato de sustitución se concertará para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva con un contrato fijo.

En este último caso, la duración no será superior a tres meses o al plazo inferior recogido en convenio colectivo. No puede celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada la duración máxima.





# LA FÁBRICA DIGITAL

**Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre de 2021, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo. BOE de 30 de diciembre de 2021.**

## **EL CONTRATO FIJO DISCONTINUO.**

Las causas de este contrato se fundamentan en la realización de trabajos de naturaleza estacional; actividades productivas de temporada; y trabajos de prestación intermitente con periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

Se podrá concertar entre una empresa de trabajo temporal y una persona contratada para ser cedida.

El contrato fijo discontinuo deberá hacerse por escrito y reflejará la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria.

Mediante convenio colectivo o acuerdo de empresa se establecerán criterios objetivos y formales para el llamamiento de las personas fijas discontinuas. El llamamiento deberá realizarse por escrito.

Los convenios colectivos sectoriales pueden establecer la posibilidad de celebrar a tiempo parcial contratos fijos discontinuos.

El cómputo de la antigüedad afectará a toda la duración de la relación laboral y no únicamente al tiempo de servicios efectivamente prestados.





# LA FÁBRICA DIGITAL

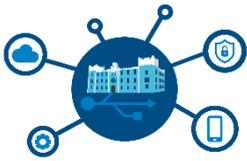
**Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre de 2021, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo. BOE de 30 de diciembre de 2021.**

## **EL CONTRATO FIJO DISCONTINUO.-Continuación.**

La empresa deberá informar de los puestos de trabajo vacantes de carácter fijo ordinario a las personas fijas discontinuas y a la representación legal de los trabajadores.

Las personas trabajadoras fijas discontinuas se considerarán colectivo prioritario para el acceso a iniciativas de formación del sistema de formación profesional para el empleo.





# LA FÁBRICA DIGITAL

Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre de 2021, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo. BOE de 30 de diciembre de 2021.

## ADQUISICIÓN DE LA CONDICIÓN DE PERSONAS TRABAJADORAS FIJAS

Las personas trabajadoras que, en **un periodo de 24 meses**, hubieran estado contratadas durante **un plazo superior a 18 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 empresa de trabajo temporal, **adquirirán la condición de personas trabajadoras fijas**.

Asimismo, adquirirá la condición de **fija la persona que ocupe un puesto de trabajo** que haya estado **ocupado** con o sin solución de continuidad, **durante más de 18 meses en un periodo de 24 meses** mediante **contratos por circunstancias de la producción**, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados por empresas de trabajo temporal.





# LA FÁBRICA DIGITAL

Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre de 2021, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo. BOE de 30 de diciembre de 2021.

## APRECIACIONES SOBRE LOS CONTRATOS TEMPORALES O DE DURACIÓN DETERMINADA

Las personas con **contratos temporales y de duración determinada** tendrán **los mismos derechos** que las personas con contratos de **duración indefinida**.

**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**. La información será facilitada mediante anuncio público en lugares adecuados de la empresa o centro de trabajo o mediante otros medios previstos en la negociación colectiva. Dicha información será trasladada, además, a la representación legal de las personas trabajadoras.

**La persona trabajadora** podrá **solicitar**, por escrito, **al Servicio Público de Empleo, un certificado de los contratos de duración determinada o temporales** celebrados, a efectos de **poder acreditar su condición de persona trabajadora fija**.





# LA FÁBRICA DIGITAL

**Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre de 2021, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo. BOE de 30 de diciembre de 2021.**

## **REGIMEN TRANSITORIO DE LA CONTRATACIÓN LABORAL:**

Los **contratos para obra o servicio determinado, celebrados antes del 31 de diciembre de 2021**, que estén vigentes en la citada fecha, resultarán **aplicables según la normativa anterior, hasta su duración máxima** (hasta tres años o cuatro si se ha ampliado por convenio colectivo).

Los **contratos eventuales por circunstancias del mercado y los de interinidad, celebrados antes del 31 de diciembre de 2021, se registrarán**, hasta su duración máxima, por **la redacción anterior a la actual reforma**.

Los **contratos para obra o servicio determinado y los contratos eventuales** por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, **celebrados desde el 31 de diciembre de 2021 hasta el 30 de marzo de 2022**, se registrarán por la **normativa anterior** a la actual reforma, pero **su duración no podrá ser superior a seis meses**.

Lo previsto sobre el **encadenamiento de contratos** será de **aplicación** a los **contratos** de trabajo suscritos **a partir de 31 de marzo de 2022**.

Respecto a los **contratos suscritos con anterioridad**, a efectos del cómputo del número de contratos, del periodo y del plazo para el encadenamiento, **se tomará en consideración solo el contrato vigente a 31 de diciembre de 2021**.

