



# *Guia laboral bàsica*

**MODALITATS CONTRACTUALS**

*intersindical-csc.cat*



## **CAPÍTOL 2.**

# **MODALITATS CONTRACTUALS**

Contractes de durada determinada

Contracte d'obra o servei determinat

Contracte eventual per circumstàncies de producció

Contracte d'interinitat

Contractes formatius

Contracte en pràctiques

Contracte per a la formació i l'aprenentatge

Frau de contractació

Limitació a la contractació temporal successiva

Contracte a temps parcial

Objecte

Forma

Dinàmica del contracte

Treballadors fixos discontinus

Contracte de relleu

Objecte

Requisits

Forma

Dinàmica del contracte

Normes comunes als contractes a temps parcial, fixos discontinus i de relleu

Cotització

Còmput

Base de cotització mensual

Bases reguladores de prestacions

Conveni especial

Contracte indefinit de suport a emprenedors

Objecte

Requisits de les empreses

Forma

Dinàmica del contracte

Especialitats d'aquest contracte

## **CAPÍTOL 2. MODALITATS CONTRACTUALS**

### **Normativa de referència:**

L.G.S.S. (Llei general de la Seguretat Social) R.D.L.G. 1/94, R.D. 625/85, Real Decreto 1.044/1985

### **Contractes de durada determinada**

L'article 15 de l'ET disposa que els contractes podran ser de caràcter indefinit (fixos) i de durada determinada (temporals). Per tal que es pugui fer legalment un contracte temporal ha d'haver sempre una causa o motiu que justifiqui la temporalitat.

Precisament en base a la causa que justifiqui la celebració d'un contracte temporal que pot ser:

- Contracte d'obra o serveis determinat.
- Contracte per circumstàncies de la producció (acumulació de tasques).
- Contracte d'interinitat.

#### **1.- Contracte d'obra o servei determinat**

Llei 12/2001, RD 2720/1998 i Arts. 8.2 i 15 del R.D.L.G. 1/95

##### **Objecte**

És per a realitzar feines que tinguin autonomia i substantivitat pròpies en l'activitat de l'empresa i l'execució, limitada en el temps, és d'entrada de durada incerta.

El conveni del sector o de l'empresa pot establir quines són les feines que es poden cobrir amb aquest tipus de contractes.

A la pràctica es tradueix que per a que el contracte sigui legal ha d'especificar clarament quina és l'obra per a la que es contracta i ha de ser una feina que el principi i el final sigui perfectament distingible del que és una feina normal, habitual i quotidiana de l'empresa.

L'objecte del contracte ens ha de permetre, sense cap mena de dubtes, saber quan ha acabat la feina per a la qual ha estat contractat.

### **Forma**

Aquest tipus de contractes i les pròrrogues han de ser per escrit.

### **Dinàmica del contracte**

- **Durada:** Per la seva naturalesa aquest tipus de contracte no té una durada legal establerta (ni mínima ni màxima), el contracte restarà vigent mentre no s'acabi la feina per la qual s'ha fet el contracte.

Això significa que l'extinció o finalització del contracte no podrà produir-se fins que s'acabin les feines. No obstant s'estableix una durada no superior a 3 anys ampliables per Conveni Col·lectiu a 12 mesos més (pel que fa a la Construcció no opera aquest límit)

- **Jornada:** Aquest tipus de contracte pot ser a temps complet o a temps parcial.
- **Retribució:** En igualtat de condicions que els treballadors indefinits.
- **Extinció:** La finalització del contracte es produeix quan finalitza l'obra objecte del contracte. Si és de durada superior als 12 mesos, s'exigeix un període de preavís de 15 dies.

A la finalització del contracte, es té dret a percebre una indemnització equivalent a: 12 dies de salari per any de servei.

- **Prestacions de Seguretat Social:** en igualtat de condicions que els treballadors indefinits.

## **2.- Contracte d'eventual per circumstàncies producció**

Llei 12/2001, RD 2720/1998 i Arts 8.2i 15 del R.D.L.G. 1/1995

### **Objecte**

Es realitza quan les circumstàncies del mercat, acumulació de tasques o excés de comandes ho exigeixin, encara que sigui l'activitat normal de l'empresa.

Això significa que es pot utilitzar aquest tipus de contractació per a fer front a una augment en el volum de treball habitual de l'empresa, excepcional i temporal, i que no pugui ser atès amb la plantilla normal de l'empresa. Com a regla general aquest tipus de contracte ha de suposar un augment de la plantilla de l'empresa.

### **Forma**

Aquest tipus de contractes i les corresponents pròrrogues només s'han de fer per escrit quan la durada sigui superior a 4 setmanes o sigui a temps parcial i al contracte ha de constar la causa i la circumstància que el justifiqui.

## Dinàmica del contracte

- **Durada:** La durada màxima del contracte no pot excedir dels 6 mesos en un període de referència de 12, comptat des del moment que es produeixin les causes que el justifiquin. Per Conveni es pot ampliar aquest termini màxim fins als 12 mesos en un període de referència de 18 mesos. (El límit de prestació dels serveis no ha de superar els del temps de referència).

Quan el contracte se celebra per una durada inferior a la màxima legal o convencionalment establerta, pot prorrogar-se d'acord exprés entre les parts, una sola vegada sense que la durada total (contracte + pròrroga) superi aquesta durada màxima.

- Per Conveni es poden també limitar les activitats que poden resoldre aquest tipus de contracte, i les proporcions entre personal fix i temporal per acumulació de feines que pugui haver a cada empresa.

- **Jornada:** Aquest tipus de contracte pot ser a temps complet o parcial.

- **Retribució:** En igualtat de condicions que els treballadors indefinits.

- **Extinció:** La finalització del contracte es produeix per la finalització de l'augment de treball objecte del contracte, o per assolir la durada màxima del contracte. A la finalització del contracte, es té dret a percebre una indemnització equivalent a 12 dies de salari per any de servei.

- **Prestacions de Seguretat Social:** en igualtat de condicions que els treballadors indefinits.

## 3.- Contracte d'interinitat

Llei 12/2001, RD 2720/1998 i Arts 8.2 i 15 de R.D.L.G 1/1995

### Objecte

L'objecte d'aquest contracte és la substitució de treballadors amb dret a reserva del lloc de treball en virtut de norma, conveni col·lectiu o acord individual, o per a cobrir temporalment un lloc de treball durant el procés de selecció o promoció per a la cobertura definitiva.

Es tracta, per tant, de cobrir vacants temporalment deixades per treballadors que tot i no estar treballant a l'empresa en aquest moment, tornaran o tindran el dret a fer-ho (p.e. substitucions per vacances, incapacitats temporals, excedències, permisos per maternitat, alliberats sindicals, etc.) També poden celebrar-se per a cobrir vacants temporalment (p.e. supòsit molt habitual a l'Administració que contracta interinament fins que les vacants es cobreixen per oposició).

### Forma

La forma del contracte ha de ser per escrit, i ha de constar clarament:

- Nom del treballador substituït.
- Causa de la interinitat (vacances, excedència,).
- Si el lloc de treball a cobrir és el del substituït o d'un altre treballador de l'empresa que passi a ocupar el lloc d'aquest.

- I en el cas de cobertura definitiva de vacants, a més a més:
- Lloc que es cobrirà definitivament.
- Circumstància que determina la durada.
- Durada.
- Treball a desenvolupar.

## Dinàmica del contracte

- **Durada:** El temps que duri l'absència del treballador substituït amb dret a reserva del seu lloc de treball, o el temps que duri el procés de selecció o promoció que no sigui superior a 3 mesos ( no es pot fer un altre contracte amb la mateixa finalitat quan s'ha superat la durada màxima).

- **Jornada:** Aquest contracte s'ha de fer a temps complet excepte si:

**a/** El substituït presti serveis a temps parcial, o el lloc a cobrir definitivament ho sigui a temps parcial.

**b/** El contracte sigui per a completar la jornada reduïda dels treballadors que exercitin el dret reconegut a l'article 37.4 i 37.5 de l'E.T o els que gaudeixin a temps parcial els permisos de maternitat, adopció o acolliment.

- **Retribució:** En igualtat de condicions que els treballadors indefinits.

- **Extinció:** L'extinció del contracte es produeix:

Per la reincorporació del treballador substituït.

Pel venciment del termini legal o convencionalment establert per a la reincorporació.

Pel transcurs del termini de 3 mesos en els processos de selecció o promoció (o el termini que resulti de l'aplicació a l'Administració).

- A la finalització del contracte, NO es té dret a percebre cap indemnització.

## 4.- Contractes formatius

Són els **contractes en pràctiques** i **contractes per a la formació i l'aprenentatge**.

### 4.1.- Contracte en pràctiques

RD 488/1998 i art.11 del R.D.L.G. 1/95, segons redacció de la Llei 63/97

#### Objecte

Són els fets amb titulats universitaris, o de formació professional de grau mitjà o superior o títols oficialment reconeguts com a equivalents que habilitin per a l'exercici professional, ( a aquests

efectes no s'accepten els títols obtinguts com a resultat dels contractes de formació i aprenentatge), sempre que no hagin passat més de 5 anys (7 anys en el cas de treballadors amb discapacitat) des de la finalització dels estudis (fins que l'atur baixi del 15% es permet contractar passats els 5 anys, si es tracta de treballadors menors de 30 anys), i que no hagin estat contractats amb aquest tipus de contracte 2 anys a la mateixa empresa amb el mateix títol o a la mateixa empresa i el mateix lloc de treball encara que sigui amb una titulació diferent. (El Grau, Màster i Doctorat es consideren títols diferents).

## Requisits

El lloc de treball que es destini al contractat en pràctiques li ha de permetre una pràctica professional adequada al nivell d'estudis exigits.

Per Conveni es poden establir les categories i llocs de treball per als quals es pot contractar d'aquesta manera.

## Forma

S'ha de fer per escrit, model oficial i fent constar expressament la titulació del treballador, el lloc al que es destina i la durada del contracte.

## Dinàmica del contracte

- **Durada:** No pot ser inferior a 6 mesos ni superior a 2 anys. Si es concerta per temps inferior a la durada màxima, es poden fer dues pròrrogues amb una durada màxima de 6 mesos. ( Els períodes d'IT, maternitat, paternitat, risc durant l'embaràs o durant la lactància natural, interrompen el còmput de durada del contracte)
- **Jornada:** Es pot concretar a temps complet o temps parcial.
- **Retribució:** La retribució és la fixada al Conveni no pot ser inferior al 60 o al 75% durant el primer i el segon any respectivament a la fixada per al lloc de treball o per a la categoria professional que pertanyi, sense que mai sigui inferior al S.M.I. ( en el cas de jornada parcial, s'aplica el mateix percentatge al S.M.I.).
- **Període de prova:** No pot superar el termini d'1 mes per als titulats de grau mig i els que tenen el certificat de professionalitat nivell 1 i 2, 2 mesos per als de grau superior i els que tinguin el certificat de professionalitat nivell 3. ( si finalitzat el contracte de pràctiques es continua a l'empresa, no es pot tornar a establir període de prova).
- **Extinció:** L'extinció del contracte es produeix per l'expiració del temps convingut, prèvia de-

núncia de l'empresa ( si ha superat els 12 mesos de durada, s'ha de preavisar amb 15 dies d'antelació).

A la finalització del contracte, l'empresari ha d'expedir al treballador un certificat on consti la durada de les pràctiques, el lloc o llocs de treball ocupat i les principals tasques finalitzades. No correspon percebre cap indemnització.

- Sempre que es continuï a l'empresa, el període de pràctiques s'ha de computar com a antiguitat i no es pot pactar un nou període de prova.

## 4.2.- Contracte per a la formació i l'aprenentatge

RD 488/1998, Art. 11 de l'E.T. segons la redacció de la Llei 63/97, O.M. 14/VII/1998 Resolució 26/X/1998

### Objecte

Se signen per a la qualificació professional dels treballadors en un règim d'alternança d'activitat laboral retribuïda en una empresa amb activitat formativa rebuda en el marc del sistema de formació professional per a l'ocupació o del sistema educatiu.

### Requisits

Treballadors entre 16 i 25 anys ( o que tinguin alguna discapacitat o es trobin en risc d'exclusió social) que no tinguin qualificació professional reconeguda pel sistema de formació professional per a l'ocupació o del sistema educatiu(fins que la desocupació baixi del 15% es permet contractar treballadors menors de 30 anys).

### Forma

S'ha de fer per escrit, amb model oficial i adjuntant l'acord per a l'activitat formativa i indicant la durada del contracte.

### Dinàmica del contracte

- **Durada:** No pot ser inferior a 1 any ni superior a 3 anys. Si es fa per temps inferior a la durada màxima, es poden realitzar fins a dues pròrrogues amb una durada mínima de 6 mesos (els períodes d'IT, maternitat, paternitat, risc durant l'embaràs o durant la lactància natural, interrompen el còmput de la durada del contracte).
- **Jornada:** Només es pot concertar a temps complet. El temps de treball efectiu no pot superar el 75% durant el primer any o el 85% el segon i tercer any de contracte, (els desplaçaments al centre de formació es consideren temps de treball efectiu) i no es poden prestar serveis en horari nocturn, noi en règim de torns, ni fer hores extraordinàries.
- **Període de prova:** El que estableixi la normativa general( si finalitzat el contracte de pràctiques es continua a l'empresa, no es pot tornar a establir un període de prova).



- **Retribució:** La retribució és la fixada en Conveni en proporció al temps de treball efectiu sense que mai sigui inferior al S.M.I. en proporció al percentatge.

- **Extinció:** L'extinció del contracte es produeix per l'expiració del temps establert, prèvia denúncia de l'empresa amb 15 dies d'antelació.

A l'acabament del contracte, la formació rebuda ha de ser objecte d'acreditació bé per part de l'Administració o bé per l'empresa quan hagi estat la responsable d'impartir-la formació. No correspon percebre cap indemnització.

## 5.- Fraude en la contractació

Hem vist quin és el règim legal dels contractes temporals. Tot i així freqüentment s'utilitzen aquests tipus de contracte de forma desviada, incorrecta i il·legal.

Quan això passa es diu que són FRAUDE DE LLEI i això vol dir que per l'aplicació de l'article 15.3 ET, la relació laboral en qüestió s'entengui indefinida, el treballador passa a ser FIX i la relació laboral comú o ordinària ( en el cas dels contractes formatius).

El fet que s'encadenin entre sí successivament diferents tipus de contractes temporals no suposa que es produeixi un fraude, sempre i quan aquests estiguin ben fets i sempre que no superin els límits establerts per l'article 15,5 de l'E.T

No resulta fàcil establir uns criteris generals que permetin establir en tot moment quan s'està incorrent en fraude. En qualsevol cas podem utilitzar els següents:

a/ Pel que fa als **contractes temporals** es poden entendre fraudulents, per exemple, en els següents supòsits:

- Quan no s'hagi formalitzat per escrit i això sigui un requisit indispensable.
- Quan superin la durada màxima establerta legalment.
- Quan finalitzada l'obra o servei determinat, o la causa de la interinitat(substitució) per a la que es contracta, es continuïn prestant serveis.
- Quan s'hagi estat contractat per a una obra determinada i s'hagin prestat serveis en una altra o altres obres diferents, sense modificar el contracte.

A més a més en general, s'entenen per fraudulents els contractes temporals quan s'utilitzin per a cobrir necessitats permanents de l'empresa (és molt difícil determinar quan succeeix).

També són fraudulents quan la causa de la temporalitat que permet acudir a la contractació temporal és falsa; és a dir, quan no existeix l'acumulació de tasques, quan l'obra o servei per al que es contracta

no existeix o és impossible distingir el principi i final en el treball normal de l'empresa, o quan el motiu al·legat per al contracte d'interinitat no existeixi.

En tots aquests casos es pot entendre que la contractació temporal és fraudulenta. Tot i així hem de tenir en compte que a l'hora de reclamar una situació d'aquestes, el Jutge ha d'apreciar l'existència de frau de llei.

b/ Als **contractes formatius** el supòsit més habitual és el que quan l'empresa no destina al treballador a un lloc adequat a la seva capacitat professional i per tant no pot posar en pràctica la seva titulació o quan es dedica el temps legalment establert a la formació teòrica del treballador contractat per a la formació. És a dir, en definitiva quan el caràcter formatiu d'aquests contractes no és respectat.

En aquests casos s'entén que la relació laboral és comú i ordinària. Això també passa quan finalitza la vigència màxima d'aquests contractes es continuen prestant serveis, llavors s'han de computar tan el temps ja treballat com l'antiguitat a tots els efectes.

## 6.- Actuacions davant el frau en la contractació

El treballador que tingui un contracte individual en frau de llei, adquireix la condició de treballador indefinit per la qual cosa en qualsevol moment durant la durada del contracte pot interposar al jutjat de demanda de reconeixement del dret.

L'altra possibilitat és impugnar la finalització de contracte, ja que una finalització del contracte, perquè un contracte que ha esdevingut indefinit no pot finalitzar, en aquest cas s'ha d'interposar una demanda d'acomiadament, en el termini de 20 dies hàbils.

## 7.- Limitació a la contractació temporal successiva

L'article 15.5 de L'E.T segons la redacció del Real Decret Llei 5/2006 i efectes a partir del 15/06/2006, incorpora una limitació a la contractació temporal successiva, establint que adquiriran la condició de fixos " els treballadors que en un període de 30 mesos hagin estat contractats durant un termini superior a 24 mesos amb o sense solució de continuïtat per al mateix lloc de treball amb la mateixa empresa, mitjançant dos o més contractes temporals, sigui directament o a través de la posada a disposició per empreses de treball temporal, amb les mateixes o diferents modalitats contractuals de durada determinada.

El que disposa aquest apartat no s'aplicarà a la utilització dels contractes formatius, de relleu o interinitat.

A aquests efectes, el Real Decret Llei 10/2011, estableix que no es computa el temps transcorregut entre el 31/08/2011 i el 31/12/2012, hagi prestat serveis o no el treballador.

Atenent a les peculiaritats de cada activitat i a les característiques del lloc de treball, la negociació col·lectiva establirà requisits dirigits a preveure la utilització abusiva de contractes de durada determinada amb diferents treballadors per a realitzar el mateix lloc de treball cobert anteriorment amb contractes d'aquesta mena, amb o sense solució de continuïtat, inclosos els contractes posada a disposició realitzats amb empreses de treball temporal.

## 8.- Contracte a temps parcial

Llei 12/2001, Llei 30/2005 i Art. 12 del R.D.LG. 1/95 segons redacció del R.D.L.15/98

### Objecte

És aquell en virtut del qual el treballador s'obliga a prestar els seus serveis durant un determinat nombre d'hores al dia, a la setmana, al mes o a l'any, inferior a la jornada de treball d'un treballador a temps complet comparable (considerat com a habitual en l'activitat que faci en aquests períodes de temps).

S'entén per treballar a temps complet comparable a un treballador a temps complet de la mateixa empresa i centre de treball, amb el mateix tipus de contracte i que realitzi un treball idèntic o similar.

Els treballadors contractats en aquesta modalitat tenen els mateixos drets que els treballadors a temps complet, exceptuant les peculiaritats que en funció del temps treballat estiguin establertes per llei o puguin determinar-se per la negociació col·lectiva. En aquesta línia s'ha d'aplicar el principi de proporcionalitat, en virtut del qual els drets siguin proporcionals al temps treballat.

### Forma

S'han de formalitzar per escrit en model oficial on ha de constar:

- Si el contracte és per temps indefinit o de durada indeterminada.
- Si és per durada indeterminada, la causa que ho justifiqui.
- Número i distribució d'hores al dia, a la setmana, al mes o a l'any que es prestarà el servei.

### Dinàmica del contracte

- **Durada:** Es pot concertar per temps indefinit o de durada indeterminada.

El contracte de temps indefinit és per a realitzar treballs fixos i periòdics dins el volum normal d'activitat de l'empresa.

- **Jornada:** Pactada per les parts, ha de ser inferior a la jornada de treball d'un treballador a temps complet comparable, sense limitació pel que fa la percentatge.

La jornada diària es pot realitzar de forma contínua o partida ( en aquest cas només es permet una interrupció).

- **Hores complementàries:** Són les que s'han acordar com a addicionals a les hores ordinàries pactades al contracte a temps parcial.

La realització d'hores complementàries s'han de fer d'acord al que estableix l'article 12.5 de l'E.T. és a dir, només es poden exigir quan s'han pactat al contracte (contractes indefinits) o posteriorment sempre en model oficial i no pot superar el 15% de les hores objecte del contracte (per conveni pot arribar a ser fins al 60%).

Es pot renunciar al pacte d'hores complementàries, transcorregut un any de la signatura i quan es donin determinades circumstàncies (responsabilitats familiars o incompatibilitat amb un altre contracte a temps parcial).

Llevat d'aquests acords, la prestació d'hores complementàries és voluntària. Es paguen com a hores ordinàries.

- **Retribució:** La retribució en proporció al temps treballat, respecte a la jornada habitual en l'activitat contractada.

## 9.- Treballadors fixos discontinus

- Són els treballadors contractats per a realitzar treballs fixos i periòdics de caràcter discontinu.

- Aquests treballadors es col·loquen en expectativa o preferència per a ser cridats.

- Han de ser cridats en l'ordre i la forma que es determinin en els corresponents convenis col·lectius.

- El treballador en cas d'incompliment de la crida a la eina pot reclamar en procediment d'acomiadament davant la jurisdicció social.

- Es manté l'obligació de cotitzar durant tot el període que el treballador estigui d'alta al règim general o presti els seus serveis, encara que aquests siguin discontinus.

- Els períodes d'inactivitat entre treballs de temporada es consideren situacions assimilades a l'alta.

## 10.- Contracte de relleu

### Objecte

És el que s'estableix amb l'objecte de substituir la jornada de treball que ha deixat vacant el treballador que es jubila parcialment.

### Requisits

- Ha de ser un treballador inscrit a l'atur.
- Ha de ser un treballador contractat a l'empresa amb un contracte de durada determinada.

### Forma

Aquest tipus de contracte es formalitza sempre per escrit amb model oficial i ha de constar el nom, l'edat i les circumstàncies professionals dels substituït.

### Dinàmica del contracte

- **Durada:** la durada del contracte pot ser indefinit o igual al temps que li falti al treballador substituït per a arribar a l'edat de jubilació.
- **Jornada:** Aquest contracte pot ser a jornada completa o a temps parcial. En aquest cas el percentatge de jornada ha de ser com a mínim igual a la reducció de jornada acordada pel treballador substituït.
- **Lloc de treball:** El lloc de treball del treballador rellevista, sigui o no el mateix que el substituït, exigeix que la base de cotització arribi al 65% de la mitjana de les bases de cotització del rellevat durant els 6 mesos anteriors.
- **Extinció:** Quan expira el temps convingut.
- Sempre que es produeixi el cessament d'un treballador amb contracte de relleu mentre és vigent, l'empresari està obligat a substituir-lo per un altre treballador a l'atur en el termini de 15 dies.

Si el treballador rellevat és acomiadat improcedentment abans de complir l'edat de jubilació i l'empresa opta per la no readmissió, aquest ha de ser substituït per un altre treballador a l'atur en cas que el rellevista rebutgi l'ampliació del percentatge de jornada que ha deixat de fer el rellevista.

Si l'empresa no compleix les seves obligacions en algun d'aquests supòsits, haurà d'abonar a l'INSS l'import de la jubilació parcial des d'aquest moment.

## 11.- Normes comunes als contractes a temps parcial, fixos discontinus i de relleu

### Cotització

La obligació de cotitzar es manté tot el període que el treballador està d'alta a la Seguretat Social, o presti els seus serveis encara que siguin discontinus.

La cotització a la seguretat Social es constitueix amb les retribucions efectivament percebudes en raó de les hores realment treballades en el mes que es consideri.

### Còmput

Per a determinar els períodes de cotització exigits per a causar dret a les diferents prestacions de Seguretat Social, es consideren tots els períodes que el treballador ha estat d'alta a temps parcial independentment del nombre d'hores que hagi realitzat a cada període.

Per a determinar el nombre de dies de cotització acreditats, es calcula el coeficient de parcialitat que suposa el percentatge de jornada realitzada pel treballador a temps parcial, respecte a la jornada que suposa el treball a temps complet.

Al nombre de dies resultant d'aquest càlcul se li suma el nombre de dies cotitzats a temps complet que pugui tenir el treballador.

Exemple:

Un treballador que ha cotitzat 8 anys a temps complet i durant uns altres 6 anys al 50%, acredita els següents dies:

A temps complet 8 anys x 365 dies = 2920 dies

Al 50% 6 x 365 = 2190 dies (com ha estat el 50% seran 1095 dies)

TOTAL 4015 dies

Un cop calculat el nombre de dies acreditats es calcula el coeficient global de parcialitat que suposa el nombre de dies acreditats com a cotitzats (a l'exemple 4015 dies) sobre el total de dies d'alta (a l'exemple 5110 dies) als efectes de calcular els períodes mínims de cotització exigits per a cada prestació.

Exemple:

Total dies alta 2920 dies + 2190 dies = 5110 dies

Total dies de cotització acreditats 2920 + 1095 dies = 4015 dies

Coeficient global de parcialitat = 4015 dies / 5110 dies \* 100 = 78,57%

Per tant, el període mínim de cotització exigít és el 78,57% del que s'exigeix per cada prestació, tant genèric (p.e. jubilació 15 anys \* 78,57% = 11,78 anys), com l'específic (p.e. jubilació 2 anys \* 78,57% = 1,57 anys en els darrers 15 anys)

## Base de cotització mensual

Es computen les retribucions vençudes el mes més la part proporcional que correspongui a diumenges i festius, pagues extraordinàries i altres conceptes retributius que tinguin una periodicitat superior al mes.

## Bases reguladores de prestacions

### Jubilació i incapacitat permanent derivada de malaltia comuna

Per a calcular les bases reguladores de les prestacions, s'incrementa el nombre de dies cotitzats resultants després de l'aplicació del coeficient de parcialitat (a l'exemple 1095 dies) amb l'aplicació del coeficient del 1.5 (sense que el nombre de dies resultant pugui ser superior al nombre total de dies d'alta a temps parcial i se sumen els dies cotitzats a temps complet ( en el nostre exemple 2920 dies).

Exemple:

Dies a temps parcial....1095 dies x 1.5 = 1642,50 dies

(no supera els 2190 dies d'alta a temps parcial)

Dies a temps complet...2920 dies

TOTAL DIES... 1642,50 + 2920,00=4562,5 dies (:365 dies = 12,5 anys)

El percentatge a aplicar sobre la base reguladora és el que correspon per aquest nombre d'anys total acreditat, excepte que no s'arribi al nombre d'anys mínim per causar dret a una prestació, en aquest cas, es calcula el percentatge en proporció al nombre d'anys exigits.

Exemple de jubilació:

Correspon el 50% de la base reguladora per 5474 dies (15anys) cotitzats

Com acredita 4562 dies cotitzats, li correspon un 41,66% resultant d'aquest càlcul  $(4562 \cdot 50 / 5475)$   
=41,66%

### Incapacitat temporal

La base reguladora diària de la prestació d'incapacitat temporal és el resultat de dividir les sumes de les bases de cotització acreditades a l'empresa durant els tres mesos immediatament anteriors a la data del fet causant entre el nombre de dies efectivament treballats i per tant cotitzats en aquest període.

La prestació econòmica que correspongui s'abona durant els dies contractats com de treball efectiu on el treballador romanguí en situació d'incapacitat temporal.

Quan per extinció del contracte de treball o interrupció de l'activitat, assumeixi l'entitat gestora o en el seu cas entitat col·laboradora el pagament de la prestació, es calcula novament la base reguladora d'aquesta. Amb aquesta finalitat, la base reguladora diària de la prestació serà el resultat de dividir la suma de les bases de cotització acreditades a l'empresa durant els tres mesos immediatament anteriors a la data del fet causant entre el nombre de dies naturals compresos en aquest període.

Si és menor l'antiguitat del treballador a l'empresa, la base reguladora de la prestació sense el resultat de dividir la suma de les bases de cotització acreditades entre el nombre de dies naturals que corresponguin.

La prestació econòmica s'abonarà durant tots els dies naturals en que l'interessat es trobi en situació d'incapacitat temporal.

### **Maternitat i paternitat**

Per a la prestació per maternitat i paternitat la base reguladora diària és el resultat de dividir la suma de bases de cotització acreditades a l'empresa durant els 12 mesos anteriors a la data del fet causant entre 365.

Si l'antiguitat del treballador és menor a l'empresa, la base reguladora de la prestació serà el resultat de dividir la suma de les bases de cotització acreditades entre el nombre de dies naturals a que aquestes corresponguin.

El subsidi per maternitat i paternitat s'abonen durant tots els dies en que el treballador romangui en aquesta situació amb la durada legalment prevista per als períodes de descans per les situacions protegides de maternitat, adopció o acolliment previ.

### **Atur**

El que es té en compte per a la determinació de la durada, són el dies treballats independentment de la durada de la jornada.

Les quantitats màximes i mínimes de la prestació es determinen tenint en compte l'IPREM en funció de les hores treballades.

Quan un treballador està rebent prestació o subsidi per atur i obté una feina a temps parcial, se li dedueix de l'import de la prestació o subsidi la part proporcional al temps treballat.

Quan el treballador realitza un treball a temps complet i un altre a temps parcial, si perd el treball a temps parcial no pot rebre prestació o subsidi per atur. Si perd el treball a temps complet, rep la prestació o subsidi, deduït de la quantitat a la part proporcional al temps treballat.

### **Conveni especial**

Els treballadors contractats a temps parcial que no estiguin rebent prestacions per atur, poden subscriure Conveni Especial, per a completar la cotització derivada de contracte a temps parcial fins a la base mínima de cotització establerta per a la seva categoria professional.



## 12.- Contracte indefinit de suport a emprenedors

### Objecte

Per a facilitar el treball estable a empreses de menys de 50 treballadors.

### Requisits de les empreses

- Tenir menys de 50 treballadors en el moment de la contractació.
- No haver extingit improcedentment relacions laborals en els 6 mesos anteriors a la celebració del contracte.
- Mantenir el contracte durant almenys 3 anys i el nivell d'ocupació durant almenys 1 any, en cas contrari haurà de reintegrar els incentius de la Seguretat Social.
- Que la taxa d'atur estatal no estigui per sota del 15%.

### Forma

Aquest tipus de contracte es formalitza sempre per escrit en model oficial.

### Dinàmica del contracte

- **Durada:** La durada del contracte ha de ser indefinida.
- **Jornada:** Aquest contracte s'ha de fer a jornada completa.

### Especialitats d'aquest contracte

- **Compatibilitats amb la prestació per atur**

Si el treballador tingués en el moment de ser contractat prestacions d'atur pendents de percebre, pot optar voluntàriament per compatibilitzar el 25% de la quantitat de la prestació que tingués reconeguda amb el salari.

- **Bonificacions en la quota empresarial de seguretat social**

Aquest contracte dona dret a bonificacions en la quota empresarial que varien en funció del col·lectiu al qual pertanyi la persona contractada (joves entre 16 i 30 anys, majors de 45 anys, dones subrepresentades al sector).