



REFORMA LABORAL

CONTRATO TEMPORAL DE OBRA Y SERVICIO



ANTES DE LA REFORMA

OBJETO DEL CONTRATO

Este tipo de contratos se concierta **para la realización de obras o servicios con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa**, que tengan una duración incierta inferior a 3 años.

Los Convenios Colectivos podrán identificar aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse con contratos de esta naturaleza.

REQUISITOS DEL TRABAJADOR

No existen requisitos específicos que deba de cumplir un trabajador para poderle dar de alta en este tipo de contrato.

REQUISITOS DE LA EMPRESA

No existen requisitos específicos que deba de cumplir los empresarios para poder contratar con este tipo de contrato.

DURACIÓN

La duración del contrato eventual se regula en el artículo 15 del Estatuto de los trabajadores:

- + Duración mínima: no se estipulación.
- + Duración máxima: la regla general establecida en el Estatuto de los trabajadores es que la duración máxima es de 3 años (36 meses).

Esta regla es ampliable en los convenios colectivos hasta 12 meses más, es decir, que, si el Convenio Colectivo lo establece, pueden llegar a durar hasta 4 años (48 meses).

- + Prórrogas: en principio no existen puesto que no se establece la fecha fin de contrato.



Hay que tener en cuenta que el **encadenamiento de contratos temporales**: La formalización de varios contratos temporales con el mismo trabajador puede conllevar la consideración de la relación laboral como indefinido.

Esto sucederá cuando dentro de un período de 30 meses, el trabajador haya sido contratado al menos 24 meses con dos o más contratos temporales e independientemente de que sea con distintas categorías o puestos de trabajo. No computará el tiempo que pudieran haber estado contratados bajo contratos de interinidad, relevo, formativos ni determinados contratos temporales cuyo objeto tenga cobijo como parte de un itinerario personalizado de inserción

El empresario deberá facilitar por escrito al trabajador, en los 10 días siguientes al cumplimiento del plazo indicado, un documento justificativo sobre su nueva condición de trabajador fijo de la empresa. En todo caso, el trabajador puede 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 trabajador fijo en la empresa. El Servicio Público de Empleo ha de emitir dicho documento, debiendo ponerlo en conocimiento de la empresa en la que el trabajador presta sus servicios

PERIODO DE PRUEBA

Debe de revisarse el convenio colectivo aplicable y variará, por lo general, **según la categoría del trabajador**. Si en el Convenio colectivo no se establece nada, deberá regirse por el artículo 14 del Estatuto de los trabajadores:

JORNADA

Se puede realizar a jornada completa o parcial.

FINALIZACIÓN DEL CONTRATO

Llegados a la finalización del contrato o a la duración máxima del contrato temporal, se podrán darte tres opciones:

- A)** Si se necesita seguir teniendo contratado al trabajador, deberá de convertirse en indefinido, pero no conlleva ningún tipo de bonificación.
- B)** Si la finalización del contrato es definitiva, según el artículo 49.1.c, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar 12 días de salario por cada año de servicio.
- C)** Si la finalización del contrato se realiza de forma previa a la fecha fin del mismo, se procederá de forma general sin tener este tipo de contrato ninguna particularidad. Para ello, revisar las causas de baja distintas a la finalización del contrato: bajas en periodo de prueba, despidos, etc.



TRAMITACIÓN

+ **Alta en Seguridad Social a través de Sistema RED:** En Seguridad Social no debemos de especificar la condición de desempleado, solo el grupo de cotización y la parcialidad en caso de existir. Cuando nos imprimimos el IDC debemos de comprobar que el tipo de contrato está bien indicado:

401: contrato obra y servicio a tiempo completo

501: contrato obra y servicio a tiempo parcial

| OTROS DATOS | |
|--------------------|---|
| TIPO CONTRATO: 401 | DUR. DET. TIEMPO COMPLETO OBRA O SERVICIO |
| R.L.C.E.: | COTIZACIÓN ADICIONAL: |

+ **Registro de contrato en SEPE a través de Contrat@:** debemos de elegir entre temporal a tiempo completo o parcial y dentro del mismo elegir entre el 401 (obra y servicio a tiempo completo) o 501 (obra y servicio a tiempo parcial):

| | |
|---------------------------|---|
| Indefinido tiempo parcial | 501 - Obra o servicio determinado |
| Fijo discontinuo | 501 - Obra o servicio con vinculación formativa |
| Temporal tiempo completo | 502 - Eventual por circunstancias de la producción |
| Temporal tiempo parcial | 502 - Primer empleo joven |
| | 502 - Eventual por circunstancias con vinculación formativa |
| | 510 - Interinidad |
| | 510 - Interinidad con vinculación formativa |
| | 540 - Jubilación parcial |

En el contrato debemos de rellenar lo mínimo de todo contrato (puesto de trabajo, horas semanales, jornada, etc.) pero además en la página 4 debemos de indicar la causa de la temporalidad. **Ejemplo:** realización de obra de adecuación de la planta de arriba en Avda. Galileo Galilei 11, nave 4.

TRAS LA REFORMA

+ **Hasta 30.03.22:** se podrán realizar con una duración máxima de 6 meses.

+ **A partir del 31.03.22:**

Los contratos se presumen concertados por tiempo indefinido.



Para el sector de la construcción, aquellos contratos que tengan por objeto tareas o servicios cuya finalidad y resultado estén vinculados a obras de construcción, “denominados contratos indefinidos adscritos a obras”, llegado el fin de la obra, la empresa se encontrará en dos situaciones:

1. Puede hacer una **propuesta de recolocación** (por escrito), previo desarrollo, de ser necesario, de un proceso de formación (este proceso que será siempre a cargo de la empresa podrá realizarse directamente o a través de una entidad especializada, preferentemente la Fundación Laboral de la Construcción). Esta formación podrá realizarse antes de la finalización de la obra. 5 días antes de la finalización de la obra, la empresa deberá notificar a los representantes de los trabajadores. Una vez hecha la propuesta:

A) La persona trabajadora afectada rechaza la recolocación. Tendrá que notificarlo a la empresa en el plazo de 7 días. Si no contesta en este plazo se entenderá que rechaza la propuesta de recolocación.

B) La cualificación de la persona afectada incluso tras el proceso de formación, no resulta adecuada o existe exceso de personas cualificadas que desarrollan sus mismas funciones. La empresa deberá notificar la extinción del contrato con 15 días de antelación. dará lugar a una indemnización del 7% calculada sobre los conceptos salariales (según convenio) devengados durante la vigencia del contrato (o la superior establecida en el convenio del sector de la construcción).

2. La empresa no puede recolocarlo por inexistencia en la provincia en la que esté contratada de obras acorde a su cualificación, nivel, función y grupo profesional una vez analizada su cualificación o posible cualificación. La empresa deberá notificar la extinción del contrato con 15 días de antelación. dará lugar a una indemnización del 7% calculada sobre los conceptos salariales (según convenio) devengados durante la vigencia del contrato (o la superior establecida en el convenio del sector de la construcción).