

Conozca las diferentes fórmulas para la contratación

07.09.2011 Iris Rivero.



Ante el gran desconcierto laboral en el que se mueve nuestro país se hace más necesario que nunca conocer las diferentes formas de contratación que existen en estos momentos. La última reforma ha modificado algunos aspectos pero, en esencia el sistema contractual se sigue dividiendo en contratos indefinidos y temporales.



El pasado 26 de agosto se llevó a cabo la última modificación laboral a través del decreto ley 10/2011. Los puntos esenciales y que mayor debate crearon fueron: La eliminación del tope de encadenamientos de contratos temporales y el aumento de edad hasta los 30 años de personas que pueden acogerse al contrato de formación y aprendizaje. Aunque la reforma apenas ha modificado el sistema de contratos en España, en el momento que se anunció la mayoría de la población estaba disfrutando de los últimos días de vacaciones. Lo que ha provocado que muchos españoles no le hayan prestado la atención que requiere en un momento tan crucial como el actual. Con casi un 21% de desempleo conocer las diferentes vías por las que las empresas pueden contratar se convierte en primordial tanto para las organizaciones como para los futuros trabajadores. Por lo tanto, si no aún no está al día de las fórmulas para ser contratado, tome nota:

Los principales tipos de contratos de trabajo

La diferencia básica por la que se siguen dividiendo los contratos es el tiempo de duración, pudiendo clasificarse en: indefinidos y temporales. Estos últimos deben tener siempre un motivo que legitime su uso. En caso contrario, se debe optar siempre por el contrato indefinido.

-Contrato indefinido ordinario: Sin límite de duración, es aquel que contempla una indemnización por despido improcedente de 45 días de salario por año trabajado con un máximo de 42 mensualidades.

-Contrato para el fomento de la contratación indefinida: Creado el pasado año, redujo a 33 los días de indemnización en caso de despido improcedente por año trabajado y puso como límite máximo las 24 mensualidades. Desde su implantación se ha generalizado su uso, siendo ahora excepcional la contratación mediante el contrato indefinido ordinario.

- Contrato para obra y servicio determinado: Su duración es como máximo de tres años y suele utilizarse cuando una empresa ha contratado a otra entidad para dar cobertura a una necesidad empresarial no habitual.

-Contrato enventual: Como su propio nombre indica, se utilizará en momentos precisos en los que haya un incremento de la producción o de los servicios contratados dentro de la organización. No debe superar los seis meses en un período de doce, o por convenio, los doce meses en periodos de dieciocho.

-Contrato interino: Será el que se utilizará en casos de sustitución cuando una persona tenga su trabajo suspendido con derecho a reserva de puesto (maternidad, bajas laborales...)

-Contrato en prácticas : Destinado a personas que hayan realizado una titulación universitaria o de formación profesional. Su duración podrá ser de hasta dos años y se podrá realizar hasta cinco años después de que el trabajador haya obtenido el título que le acredita. La retribución a recibir no puede ser inferior al 60% de los que percibe un empleado que desempeñe la misma función, durante el primer año, y del 75% durante el segundo año.

-Contrato para la formación y el aprendizaje: Es el que mayores bonificaciones aporta a las empresas. Enfocado para la contratación de jóvenes de entre 16 y 25 años - la última reforma lo amplía hasta los 30 años, hasta 2013- sin cualificación profesional. El máximo de la jornada laboral será del 75% de la prevista en la empresa, teniendo que dedicar el resto de la jornada a adquirir una cualificación profesional. La duración mínima es de un año y máxima de dos. Y el sueldo percibido debe ser el salario mínimo interprofesional respecto a la proporción de trabajo invertido.

La temporalidad sigue siendo la opción por la que más se decatan las empresas españolas a la hora de incorporar personal a su plantilla. Según los datos de la Encuesta de Población Activa durante el segundo trimestre del año, el número de contratos temporales creció en 156.800 asalariados frente a los 14.800 contratos indefinidos que se realizaron. La reforma realizada ayudará a potenciar aún más este tipo de contratación al eliminar el límite de tiempo en la encadenación de contratos temporales.

Estar al día de las diferentes características que tiene cada contrato le permitirá saber a qué modelo se adecua mejor su perfil y conocer los derechos que le aporta cada uno.

Artículo elaborado gracias a la información aportada por Manuel Luque Parra, Consejero de Cuatrecasas, Gonçalves Pereira y Profesor de Derecho del Trabajo.