PRIVADA
MONOGRÀFIC

Alidi

QUADERNS DE L'ENSENYAMENT DEL PAÍS VALENCIÀ

Febrer 2002

CONTRACTES I ACOMIADAMENTS

Introducció

I. CONTRACTES

1. Forma dels contractes.
2. Modalitats de contractes de treball al sector de l'ensenyament.
3. Contractes aplicables per convenis. Millora dels contractes.
4. Conversió en contractes indefinits.
5. Període de prova.
6. Duració del període de prova per convenis.
7. ¿Què cal fer amb un contracte formalitzat en frau de llei?
8. Extinció del contracte de treball.

II. ACOMIADAMENTS

1. Acomiadaments: procediment, tipus, procés d'impugnació i recursos.
2. Modificacio substancial de les condicions de treball.

Introducció

Aquest monogràfic té com objectiu explicar tots els aspectes relacionats amb les contractacions laborals dels treballadors i treballadores de l'ensenyament en els convenis vigents i definir les característiques dels contractes aplicables, els acomiadaments i els seus tipus, el procés de la impugnació, etc. Es facilita així un conjunt d'informacions ben útils per als delegats i delegades de personal o membres de comitès d'empresa i, en gener al, per a tots els treballadors i treballadores del sector que disposen així d'una eina pràctica en determinades pràctiques a les escoles, universitats, col·legis majors, etc. D'igual manera, la lectura del text facilitarà la comprensió de la pròpia situació contractual. D´altra banda, cal tindre en compte que el document és una referència de consulta i que per a resoldre qualsevol dubte o situació específica cal contactar amb els Serveis Jurídics del Sindicat.

I. CONTRACTES

1. Forma dels contractes

Hauran de constar per escrit els contractes de treball quant així ho exigesca la disposició legal i, en tot cas, els contractes següents:

- En pràctiques.
- De formació.
- A temps parcial.
- Fix-discontinu.
- De relleu.
- De treball a domicili.
- D´obra o servei.
- A temps determinat quant la duració supere els quatre mesos.

De no observar-se aquesta exigència de forma escrita, el contracte es presumirà celebrat per temps indefinit i a jornada completa, a no ser que s´especifique la seua tempora-

litat. L'empresa lliurarà a la representació legal dels treballadors i treballadores una còpia bàsica per escrit de tots els contractes que se celebren. La copia bàsica contindrà les dades del contracte amb excepció del número del DNI, el domicili, l'estat civil i qualsevol altre que d´acord amb la Llei Orgànica 1/1982, de 5 de maig, puguera afectar la intimitat personal. L'empresari lliurarà la copia bàsica als representants dels treballadors i treballadores en un termini no superior als deu dies des de la formalització del contracte. Els representants signaran l'escrit per tal dacreditar que s´ha produït el llirament. La copia bàsica s'enviarà posteriorment a l'Oficina d´Ocupació. Quan no existesca representació legal dels treballadors i treballadores, també s'haurà de formalitzar la copia bàsica i remetre's a l'Oficina d'Ocupació. Qualsevol de les parts, podrà exigir que el contracte es formalitze per escrit, fins i tot durant el transcurs de la relació laboral. En el cas que la relació laboral siga de duració superior a les quatre setmanes, l'empresari haurà d'informar per escrit al treballador/a en les termes i terminis establits reglamentàriament sobre totes les condicions del seu lloc de treball.

2. Modalitats de contractes de treball al sector de l'ensenyament.

Contracte en pràctiques

Es podrà contractar a aquells treballadors i treballadores que estiguen en possessió de titulació universitària o de formació professional de grau mitjà o superior, o bé altres títols oficials reconeguts com equivalents, que habiliten per l'exercici professional, dins dels quatre anys -o sis anys, si es pateix una minusvalia- següents a la finalització dels corresponents estudis. La durada del contracte no podrà ser inferior a sis mesos ni superior a dos anys. El contracte es podrà formalitzar en la mateixa empresa o en altra en virtut de la mateixa titulació. El període de prova no podrà ser superior a un mes per aquells treballadors i treballadores amb titulació de grau mitjà, ni a dos mesos per als que tinguen titulació de grau superior, a no ser que conveni corresponent manifeste un altre requisit. La retribució mai no podrà ser inferior al 60% el primer any ni al 70% el segon any del salari de un treballador o treballadora que ocupa el mateix lloc de treball. Si a la finalització del contracte el treballador/a continuara en l´empresa, no podrà formalitzar-se un nou període de prova i la durada de les practiques es computarà als efectes d´antiguitat en l´empresa.

Contracte de formació

Té per objectiu l'adquisició de la formació teòrica i pràctica necessària per al desenvolupament adequat d´un ofici o lloc de treball que requerisca un determinat nivell de qüalificació. Es realitzarà als majors de 16 anys i menors de 21 als quals no es puga fer un contracte de pràctiques. El límit màxim d'edat no serà d'aplicació a persones minusvàlides, les estrangeres durant els dos primers anys de vigència del seu permís de treball, les aturades amb més de tres anys en atur, les aturades en situació d'exclusió social i les aturades que s'incorporen als programes de les escoles taller, cases d'ofici i tallers d'ocupació. La durada mínima del contracte serà de sis mesos i la màxima de tres anys (o quatre, quan el contracte es concerte amb una persona minusvàlida). Finalitzada la durada màxima del contracte per la formació, el treballador no podrà ser contractat mitjançant aquesta modalitat per la mateixa o altra empresa. No es podran celebrar contractes per la formació que tinguen per objecte la qualificació per a un lloc de treball que haja estat desenvolupat amb anterioritat pel treballador/a a la mateixa empresa per un temps superior a 12 mesos. El temps dedicat a la formació teòrica dependrà de les característiques de l'ofici o lloc de treball a desenvolupar i del nombre d´hores establit pel mòdul formatiu adient al esmentat lloc de treball, sense que en cap cas puga ser inferior al 15 % de la jornada màxima prevista en el conveni col·lectiu, o en el seu defecte de la jornada màxima legal. S´entendrà complit el requisit de formació teòrica quan el treballador/a acredite mitjançant certificació de l'Administració Pública competent que ha realitzat un curs de formació professional ocupacional adequat a l'ofici o lloc de treball objecte del contracte. En aquest cas, la retribució s'incrementarà proporcionalment al temps no dedicat a la formació teòrica. El treball efectiu que presta el treballador/a en l´empresa, haurà d´estar relacionat amb les tasques pròpies del nivell ocupacional, ofici o lloc de treball objecte del contracte.

A la finalització del contracte per la formació, l'empresari lliurarà un certificat en el qual constarà la durada de la formació teòrica i el nivell de la formació pràctica adquirida. El treballador/a, podrà sol·licitar a l'Administració competent que, després de superar les proves necessàries, li expedesca el corresponent certificat de professionalitat. La retribució del treballador/a, mai podrà ser inferior al salari mínim interprofesional en proporció al temps de treball efectiu. El treballador/a contractat per un contracte formatiu, tindrà dret a rebre les prestacions de la Seguretat Social així com a la cobertura del Fons de Garantia Salarial. El contracte de formació es presumirà de caràcter comú o ordinari quan l'empresa incomplesca en la seua totalitat les obligacions que li corresponen en matèria de formació teòrica.

Contracte a temps parcial

El contracte de treball s'entendrà celebrat a temps parcial quan s'haja acordat la prestació de serveis durant un nombre d'hores -al dia, a la setmana, al mes o a l´any- inferior a la jornada de treball d'un treballador/a a temps complet. Si en el centre no hi haguera cap treballador/a comparable a temps complet, l'empresa considerarà alló previst en el conveni col·lectiu d'aplicació. Podrà concertar-se per temps indefinit o per durada determinada, en els supòsits en els que legalment es permeta l'utilització d'aquesta modalitat de contractació, excepte en el contracte de formació. El contracte a temps parcial s'entendrà celebrat per temps indefinit quan es concerte per realitzar treballs fixes i periòdics dins del volum normal d'activitat de l'empresa. Aquest contracte haurà de formalitzar-se necessàriament per escrit i caldrà que hi figure el nombre d'hores ordinàries de treball al dia, setmana, mes o any, i la seua distribució. En cas que no s´especifique el contrari, el contrat s'entendrà celebrat a temps complet. La jornada de treball diària podrà realitzarse de forma continuada o partida. En el cas que siga partida, només es podrà realitzar una única interrupció, a no ser que el conveni col·lectiu d'aplicació estableixca altres condicions. No es podran realitzar hores extraordinàries, excepte en el cas de prevenció o reparació de sinistres i altres danys auto-

ritzats. Els treballadors a temps parcial, tindran els mateixos drets que els treballadors a temps complet. La conversió d'un treball a temps complet en parcial o al contrari tindrà sempre caràcter voluntari per part del treballador/a, i no es podrà imposar de forma unilateral o com a conseqüència d'una modificació substancial de les condicions de treball. Es consideraran hores complementàries (enteses com hores addicionals a les ordinàries estipulades en el contracte) aquelles que hagen estat acordades conforme al regim jurídic o als convenis de cada sector. Només es podrà formalitzar un pacte d'hores complementàries en contractes a temps parcial indefinits. El nombre d'hores complementàries no podrà superar el 15% de les hores ordinàries de treball. Els convenis d´aplicació podran establir altre percentatge, però en qualsevol cas no serà superior al 30% de les hores ordinàries contractades. En qualsevol cas, la suma total d'hores ordinàries i complementàries, no superarà mai el límit legal del treball a temps parcial (77% de la jornada a temps complet). Les hores complementàries hauran de respectar la legislació vigent en matèria de jornada i esplai i es retribuiran com ordinàries, computant-se a efectes de Seguretat Social etc., i hauran de quedar reflectides en la nòmina. El treballador/a no té l'obligació de realitzar aquestes hores si aquestes no compleixen els requisits exposats. A fi de possibilitar la mobilitat voluntària en el treball a temps parcial, l'empresari ha d'informar als treballadors/res dels llocs de treball vacants, de manera que aquests puguen formular sol·licituds de conversió voluntària d'un treball a temps complet en parcial o a l'inrevés, tot això segons el que establesca el conveni col·lectiu de cada sector. La denegació de la sol·licitud haurà de ser contestada per escrit i de manera motivada.

Contracte de relleu

Per poder celebrar aquest contracte l'empresa haurà de contractar necessàriament a un treballador/a que estiga a l'atur, com a mínim per la jornada de treball que ha reduït el treballador o treballadora rellevada. La durada del contracte de relleu, serà igual a la del temps que li falte al treballador/a substituït/ada per arribar a l'edat de jubilació. El contracte de relleu podrà celebrar-se a jornada completa o a temps parcial. En qualsevol cas, la durada de la jornada, haurà de ser com a mínim igual a la reducció de jornada acordada pel treballador/a substituït. L'horari del treballador rellevista, podrà completar el de la persona substituïda, o simultanejar-se amb ella. El lloc de treball del treballador rellevista podrà ser el mateix del treballador substituït o un similar, entenent per tal -excepte en el cas del personal directiu-, la realització de tasques corresponents al mateix grup professional o categoria equivalent. En el cas que el treballador/a rellevat no reduesca la jornada fins el límit màxim previst, podrà a l'inici de cursos successius reduir paulatinament la jornada fins el límit màxim establit. L'empresa ampliarà simultàniament la jornada del treballador contractat de relleu, a no ser que per necessitats de titulació o qualsevol altra d'organització del centre, no siga possible. En aquest cas l'empresa està obligada a contractar altre treballador per la jornada que reduesca el treballador rellevat.

Contracte d'obra o servei determinat

Podrà concertar-se un contracte per obra o servei determinat sempre que es tracte d'un servei a l'empresa de duració incerta. Els convenis de cada sector identificaran aquells treballs o tasques que puguen cobrir-se amb aquests contractes, els qual podran celebrar-se a temps complet o parcial. Aquest contracte s'haurà de formalitzar per escrit i especificar clarament l'obra o servei pel que es contracta. La duració del contracte serà pel temps exigit per a la realització de l'obra o servei. Si el contracte fixara una duració o acabament del contracte, aquest extrem haurà de considerar-se amb caràcter orientatiu. Si la durada fóra superior a un any, per a procedir a l'extinció l'empresari cal que faça el preavís amb 15 dies d'anticipació.

Contracte d'interinitat

Té com objectiu substituir a un treballador o treballadora amb dret a reserva de lloc de treball segons allò establitt per la legislació vigent, 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 seua cobertura definitiva. La durada d'aquest contracte serà efectiva durant el temps que subsistesca el dret del treballador substituït a la reserva del lloc de treball, o a la del temps que dure el procés de selecció per la cobertura definitiva del lloc de treball, sense que el període d'aquest darrer supòsit supere els tres mesos

Contracte de substitució per anticipació de l'edat de jubilació

Encara que no es una modalitat de contractació laboral, sinó una mesura de foment al treball, s'inclou dins dels tipus de contractes de treball i té un tractament similar, ateses les seues característiques especials. Aquesta mesura té per finalitat la contractació de treballadors i treballadores aturats en substitució de treballadors i treballadores que anticipen la seua edat ordinària de jubilació de 65 a 64 anys. És condició indispensable que el treballador que es jubile tinga 64 anys i que el treballador que el substituesca figure com aturat en l'Oficina d'Ocupació. La seua durada serà com a mínim d'un any.

Contracte eventual per circumstàncies de la producció

Té per finalitat atendre les exigències circumstancials del mercat, l'acumulació de tasques o l'excés de comandes. Per conveni col·lectiu es podran determinar les activitats en les quals es poden contractar treballadors i treballadores eventuals, així com fixar el nombre màxim de contractacions eventuals en relació a la totalitat de la plantilla. La duració màxima d'aquest contractes és de sis mesos dins d'un període de 12 mesos.

Contracte fix-discontinu

S'aplicarà quan el treball es realitze de manera sistemàtica tots els anys amb períodes de discontinuitat, per exemple una feina que es desenvolupe tots els anys d´octubre a maig. En els supòsits de treballs discontinus que es repeteixen en dates fixes, els hi serà d´aplicació el contracte a temps parcial celebrat per temps indefinit. El contracte es realitzarà obligatòriament per escrit i en ell haurà de figurar la durada estimada de l´activitat i, de manera orientativa, la jornada laboral estimada i la seua distribució horària.

Contracte indefinit

És el contracte que es concerta sense establir un llímit de

temps en la prestació dels serveis. La seua formalització podrà ser verbal o escrita a excepció d'aquells que estiguen acollits al programa públic de foment de la contractació indefinida o altres que estipulen l'obligació de formalitzar-se per escrit.

Contracte de foment a la contractació indefinida
Té per finalitat la col·locació i l'estabilitat de treballadors i treballadores aturats subjectes a contractes temporals. Poden ser objecte d´aquest tipus de contracte:joves aturats de 18 a 29 anys; aturats de llarga duració, amb almenys un any des de la inscripció com demandants de treball; treballadors majors de 45 anys d'edat; treballadors minusvàlids; treballadors que en la data de celebració del nou contracte estiguen ocupats en la mateixa empresa mitjançant un contracte de duració determinada o temporal, inclosos els d'aprenentatge, per la formació o en pràctiques existents el 17 de maig de 1997, o que hagen subscrit dins de l'any següent. Transcorregut aquest termini, la conversió d'aquests contractes en altres per al foment de la contractació indefinida s'haurà d'articular en els convenis col·lectius corresponents. El contracte es concertarà per temps indefinit i es formalitzarà per escrit. Les empreses que utilitzen aquest tipus de contracte gaudiran d'una sèrie d'incentius fiscals, bonificacions a la Seguretat Social, etc.

3. Contractes aplicables per convenis. Millora dels contractes.
3.1. Sobre els contractes d´obra o servei determinats, a l'ensenyament hi ha un gran nombre de docents contractats mitjançant un contracte d´obra o servei. Aquesta modalitat contractual és actualment inaplicable en virtut de la Sentència nº 71/2001 de la Sala Social de l'Audiència Nacional com a conseqüència de la demanda presentada per CIG-STEs (Confederació Intensindical Gallega i Confederació d'STEs). Aquesta sentència declara nul·la la contractació d'obra i servei degut a que aquesta modalitat de contractació contradiu el règim legal de l´Estatut dels Treballadors i a més suposa un frau de llei. En conseqüència, no podrà formalitzar-se cap contracte d'aquest tipus al personal acollit a convenis d'ensenyament reglat ni tampoc a totes les persones que tinguen continuïtat any rere any en el seu treball. És a dir, el contracte d'obra i serveis només és aplicable per al desenvolupament de tasques específiques i de durada concreta.
3.2. En tots els convenis especificats a continuació son d´aplicació qualsevol de les modalitats contractuals explicades anteriorment en aquest monogràfic. Sols especificarem aquelles millores que cada Conveni fa per al seu sector.

IV CONVENI COL·LECTIU D´EMPRESES D´ENSENYAMENT PRIVAT SOSTINGUDES TOTALMENT O PARCIALMENT AMB FONS PÚBLICS (CONCERTADA).
Contracte de formació
Si el treballador/a continua en l'empresa després definalitzat el contracte de formació, ocuparà la categoria immediatament superior a la seua de les determinades en aquest Conveni.
Contracte de pràctiques
Els contractes en pràctiques i les seues pròrrogues tindran una duració mínima d'un any llevat els subscrits amb personal docent contractat per cobrir una vacant produïda una vegada començat el curs escolar, els quals s'estendran fins el 31 d'agost següent. Les contractacions que es formalitzen durant el mes de setembre no es podran acollir a aquesta excepció. Les retribucions seran del 80% el primer any i del 90% el segon. Les persones incloses en pagament delegat percebran el 100% del seu salari des de l'inici de la seua relació laboral.

IV CONVENI COL·LECTIU NACIONAL DE CENTRES D´ENSENYAMENT PRIVAT DE RÉGIM GENERAL O ENSENYAMENT REGLAT SENSE CAP NIVELL CONCERTAT O SUBVENCIONAT (ACADE).
Contracte eventual
Duració màxima de 10 mesos dins d'un període de 14. En el supost de no esgotar aquesta duració màxima, podrà celebrar-se una única pròrroga, especificant la causa. No podrà utilitzar-se més de dos cursos escolars consecutius.
Contracte de pràctiques
Les retribucions seran del 80% el primer any i del 90% el segon any.
Contracte per formació
La durada màxima serà de dos anys, poguent incrementar-se fins a tres anys en el supost que el treballador/a no haguera completat els cicles educatius corresponents a l'escolaritat obligatòria, o completat la formació teòrica i pràctica que els permetesca adquirir la qualificació necessària per al desenvolupament del lloc de treball.
Contracte a temps parcial
S'entendrà celebrat a temps parcial quan la prestació dels serveis siga inferior al 77% de la jornada a temps complet establida en aquest Conveni. El nombre d'hores complementàries no podrà excedir del 30% de les hores ordinàries contractades.No podrà haver-hi més d'un 20% de la plantilla contractada amb aquesta modalitat.

IV CONVENI COL·LECTIU D'ÀMBIT ESTATAL DE CENTRES D´ASSISTÈNCIA I EDUCACIÓ INFANTIL.
Contracte eventual
La durada màxima serà de 12 mesos dins d'un període de 16. No es podrà utilitzar novament aquesta modalitat per al mateix lloc de treball més de dos cursos escolars consecutius.
Contracte a temps parcial
Les hores complementàries no podran excedir del 20% de la jornada inicialment contractada.
Contracte de pràctiques
La retribució el primer any serà del 80% i el segon any del 90%.
Contracte per formació
Una vegada finalitzat el contracte de formació, el treballador o treballadora passarà a ocupar la categoria corresponent a l'aprenentatge realitzat si hi haguera vacant en el centre, així com si haguera adquirit la capacitat, titulació i aptitud requerida pel lloc a desenvolupar a juí del director. En aquest cas, no podrà concertar-se un nou període de prova, computant-se la duració de l'aprenentatge a efectes d'antiguitat.

II CONVENI COL·LECTIU LABORAL AUTONÒMIC DE CENTRES I SERVEIS D'ATENCIÓ A PERSONES DISCAPACITADES DE LA COMUNITAT VALENCIANA
Els contractes temporals mai superaran el 33% del perso-

nal contractat per l'empresa. Aquesta limitació no afectarà a les empreses que duguen a terme programes.

IV CONVENI COL·LECTIU D´ENSENYAMENT I FORMACIÓ NO REGLADA

Contracte eventual

La duració màxima serà de 12 mesos dins d'un període de 16.

Contracte d´obra o servei

Aquest contracte serà vàlid quant aquestes empreses suscriguen acords amb tercers per a prestar-los serveis o cursos d'ensenyament.

Contracte de pràctiques

Les retribucions el primer any seran del 80% i el segon any del 90%.

I CONVENI COL·LECTIU PER A EMPRESES D'ATENCIÓ ESPECIALITZADA EN L´ÀMBIT DE LA FAMÍLIA, INFÀNCIA I JOVENTUT EN LA COMUNITAT VALENCIANA

Contractes temporals

Els contractes temporals sobrepassaran el 33% del personal contractat en l´empresa. Aquest 33% passarà al 25% el segon any si el centre s'acull al concert plurianual de la Generalitat Valenciana.

IV CONVENI COL·LECTIU NACIONAL DE COL·LEGIS MAJORS UNIVERSITARIS PRIVATS

Contracte eventual

La duració màxima serà de nou mesos dins d'un període de 12.

Contracte de pràctiques

Les retribucions el primer any seran del 80% i el segon any del 90%.

Contracte de temps parcial

El nombre d'hores complementàries no podrà excedir del 20% de les hores ordinàries contractades.

X CONVENI COL·LECTIU ESTATAL PER ALS CENTRES D´EDUCACIÓ UNIVERSITÀRIA I INVESTIGACIÓ.

Contracte de pràctiques

Les retribucions el primer any seran del 80% i el segon any del 100%.

Contracte per a la formació

La durada mínima serà d'un any i màxima de dos anys. Les retribucions seran les corresponents a la categoria professional de formació que fixada en les taules salarials.

Contracte a temps parcial

En el supòsit de personal docent amb dedicació parcial i dins del límit màxim del 77%, les hores de docència reglada i seminaris inclosos en horaris, no podran superar les 20 hores lectives de mitjana setmanal en còmput anual i es podran incrementar en un 25% per destinar-los a preparació, realització, correcció d´exàmens, etc.

III CONVENI D'UNIVERSITATS PRIVADES, CENTRES UNIVERSITARIS PRIVATS I CENTRES DE FORMACIÓ DE POST-GRADUATS.

Contracte eventual

La durada màxima serà de 12 mesos dins d'un període de 16.

Contracte de pràctiques

Les retribucions el primer any seran del 90% i el segon any del 100%.

CONVENI PER A LES ESCOLES DE TURISME.

No presenta cap millora

III CONVENI COL·LECTIU ESTATAL PER ALS CENTRES D´ENSENYAMENTS DE PERRUQUERIA I ESTÈTICA, D'ENSENYAMENTS MUSICALS I D'ARTS APLICADES I OFICIS ARTÍSTICS.

Contracte de pràctiques

Les retribucions el primer any seran del 80% i el segon any del 90%.

4. Conversió en contractes indefinits

Es consideraran per temps indefinit els contractes temporals celebrats en frau de llei. S'adquirirà la condició de treballador i treballadora fix en qualsevol modalitat de contractació, sempre que no s'estiga donat d'alta en la Seguretat Social, una vegada transcorregut un termini igual al que legalment s'haguera pogut fixar pel període de prova, a no ser que el tipus de treball tinga car acterístiques temporals.

5. Període de prova

Podrà establir-se per escrit un període de prova la durada del qual estarà definida en cada conveni. En cas que el conveni no ho establesca, la durada del període de prova no podrà ser superior a sis mesos per als tècnics titulats, ni de dos mesos per a la resta dels treballadors i treballadores. En les empreses de menys de 25 treballadors el període de prova no podrà excedir de tres mesos per als treballadors i treballadores que no siguen tècnics titulats.

No es podrà establir un període de prova quan la persona treballadora haja desenvolupat anteriorment les mateixes funcions dins de la seua categoria professional en l'empresa, excepte en el cas que no haguera esgotat el període de prova previst en el contracte anterior. En aquest cas es podrà pactar un període de prova per la diferència. Durant el període de prova, es tindran els drets i les obligacions corresponents al treball que es realitza com si fóra de la plantilla. Transcorregut el període de prova sense que haja hagut acomiadament, el contracte produirà efectes plens, computant-se el temps dels serveis prestats en l'antigüitat en l´empresa.

Les situacions d'incapacitat temporal, maternitat, acolliment o adopció que afecten el treballador durant el període de prova interrompran el còmput del període sempre que es produesca acord entre les parts.

6. Duració del període de prova per convenis

IV CONVENI COL·LECTIU D'EMPRESES D'ENSENYAMENT PRIVAT SOSTINGUDES TOTALMENT O PARCIALMENT AMB FONS PÚBLICS (CONCERTADA)

- Personal docent: quatre mesos.
- Personal titulat no docent: dos mesos.
- Personal auxiliar i personal d´administració: un mes.
- Personal no qualificat i en formació: 15 dies.
- Si es realitza un contracte indefinit per a un docent, el període de prova serà de deu mesos.

VI CONVENI COL·LECTIU NACIONAL DE CENTRES D'ENSENYAMENT PRIVAT DE RÈGIM GENERAL O ENSENYAMENT REGLAT SENSE CAP NIVELL CONCERTAT O SUBVENCIONAT (ACADE)

- Personal docent: tres mesos.

- Personal titulat no docent: dos mesos.
- Personal titulat d´administració i serveis: un mes.
- Personal d´administració i serveis no titulat: 15 dies.

VI CONVENI COL·LECTIU D'ÀMBIT ESTATAL DE CENTRES D'ASSISTÈNCIA I EDUCACIÓ INFANTIL

El personal contractat indefinit tindrà el període de prova que assenyala l'Estatut dels Treballadors.
Personal contractat no indefinit:
- Grup II. Mestres: tres mesos. Educadors infantils: dos mesos. Tècnics superiors: dos mesos.
- Grup III: un mes.
- Grup IV: 15 dies.

I CONVENI COL·LECTIU PER A EMPRESES D'ATENCIÓ ESPECIALITZADA EN L'ÀMBIT DE LA FAMÍLIA, INFÀNCIA I JOVENTUT DE LA COMUNITAT VALENCIANA

- Grups A,B i C: tres mesos.
- Grup D: un mes.
- Grup E: 15 dies.
- Per als contractats temporals, el període de prova serà de dos mesos per als grups A, B i C.

II CONVENI COL·LECTIU LABORAL AUTONÒMIC DE CENTRES I SERVEIS D'ATENCIÓ A PERSONES DISCAPACITADES DE LA COMUNITAT VALENCIANA

- Grups A, B, C: tres mesos.
- Grup D: un mes.
- Grup E: 15 dies.
- En les contractacions temporals el període de prova serà de dos mesos per als grups A, B i C.

IV CONVENI COL·LECTIU D'ENSENYAMENT I FORMACIÓ NO REGLADA

- Grups I i II: tres mesos.
- Grup.- II: dos mesos.
- Personal no qualificat:15 dies.

IV CONVENI COL·LECTIU NACIONAL DE COL·LEGIS MAJORS UNIVERSITARIS PRIVATS

- Grup I: quatre mesos.
- Grups II i III: dos mesos.
- Personal no qualificat: 15 dies.

X CONVENI COL·LECTIU ESTATAL PER ALS CENTRES D'EDUCACIÓ UNIVERSITÀRIA I INVESTIGACIÓ

- Personal docent i investigador: període no superior a quatre mesos.
- Personal no docent: un mes.
- Personal no qualificat:15 dies.

III CONVENI D'UNIVERSITATS PRIVADES, CENTRES UNIVERSITARIS PRIVATS I CENTRES DE FORMACIÓ DE POSTGRADUATS

- Grup I: cinc mesos.
- Grup II: cinc mesos.
- Subgrup I i II: dos mesos.
- Subgrup III: un mes.
- Subgrup IV: 20 dies.
- El període de prova per al personal docent i investigador amb contracte indefinit serà de deu mesos.

ESCOLES DE TURISME

- Personal docent: màxim quatre mesos.
- Personal no docent: un mes.
- Personal subaltern i de serveis generals:15 dies.

III CONVENI COL·LECTIU ESTATAL PER ALS CENTRES D'ENSENYAMENTS DE PERRUQUERIA I ESTÈTICA, D'ENSENYAMENTS MUSICALS I D'ARTS APLICADES I OFICIS ARTÍSTICS

- Grup I: quatre mesos.
- Grup II: dos mesos.
- Grup III: un mes.
- Personal no qualificat:15 dies.

7. ¿Què cal fer amb un contracte fet en frau de llei?

Si a un treballador o treballadora se li presenta un contracte formalitzat en frau de llei, amb clàusules abusives o si conté alguna incorrecció, ha de consultar-ho de manera immediata amb el seu delegat de personal per a que traslade a l'empresa el fet i procedesca a modificar el contracte. En cas que l'empresa s'hi negue, el treballador signarà el contracte i disposarà de 20 dies hàbils (no es computen els diumenges ni els festius) per poder impugnar o tot el contracte o determinades clàusules abusives. Per la sea part, el delegat de personal no té l'obligació de signar un contracte fet en fraude de llei. Encara que no conste la signatura del delegat de personal, si el contracte està signat pel treballador i l'empresa, el contracte serà vàlid. D'altra banda, en el cas d'un contracte signat pel treballador i l´empresa en frau de llei, el delegat ha d'informar al treballador per a que seguesca el procés d'impugnació del contracte, si així ho desitja.
IMPORTANT: No s'ha de signar mai cap document (contracte, carta d´acomiadament, finiquito, indemnització, etc.), sense consultar-ho prèviament als Serveis Jurídics del Sindicat.

8. Extinció del contracte de treball

Suposa la finalització de la relació laboral entre l'empresa i el treballador o treballadors i les causes que la motiven poden ser les següents:
- Mutu acord entre les parts.
- Causes consignades vàlidament en el contracte.
- Expiració del temps convingut o realització de l'obra o servei objecte del contracte.
- Dimissió del treballador. En aquest cas hi haurà que fer un preavís a l'empresa amb l'antelació prevista i fixada en el conveni d'aplicació. No hi ha necessitat d'alegar motius. Cal saber que en aquest cas no es té dret al subsidi d'atur.
- Mort, gran invalidesa o incapacitat permanent, totalment o absoluta.
- Jubilació.
- Mort, jubilació, incapacitat o extinció de la personalitat jurídica del contracte.
- Força major.
- Acomiadament col·lectiu fonamentat en causes econòmiques, tècniques organitzatives o de producció.
- Voluntat del treballador amb causa justificada.
- Acomiadament disciplinari.
- Causes objectives legalment procedents.

Quan l´empresari comunique l'extinció del contracte haurà

de fer-ho per escrit o verbalment i acompanyar una proposta de finiquito .

II. ACOMIADAMENTS

1. Acomiadaments

Des del moment que l'empresa notifica al treballador l'acomiadament, verbalment o escrita, el treballador disposa d'un termini de 20 dies hàbils per impugnar-ho. Si la notificació es verbal, convé que el treballador s'hi faça acompanyar per dos testimonis per tal de provar la data en la qual es produeix la notificació. Cal saber també que els 20 dies hàbils dels què es disposa per impugnar l'acomiadament computen a partir de la data de notificació i no de la data que figure en la carta d'acomiadament.

1.1. Carta d'acomiadament i finiquito

A la carta ha de constar el motiu pel qual s'acomiada el treballador i la data d'extinció del contracte. Sempre s'ha de signar i, cas d'estar en desacord, signar-la i afegir-hi el text: "no conforme". Habitualment, la carta va acompanyada del finiquito. La signatura del finiquito suposa l'extinció de la relació laboral amb l'empresa, d'igual manera que la carta d´acomiadament. Si no s'està conforme, cal signar-lo com "no conforme".

El finiquito ha d'incloure:

- La part proporcional de la paga de Nadal i la part proporcional de la paga de juliol -quan no estiguen prorratejades- i si no s'ha gaudit de vacances, la quantia econòmica corresponent a aquest període.
- Endarreriments si hi ha pendents.

Es recomana signar com "no conforme", per si cal fer una reclamació posterior.

1.2. *Procés per impugnar un acomiadament*

És molt important que el treballador afectat per un acomiadament es pose en contacte amb els Serveis Jurídics del Sindicat en el mateix moment de rebre la carta d´acomiadament. El procediment judicial que seguirà el treballador o treballadora al qual se li extingesca la seua relació laboral per voluntat unilateral de l'empresa i amb la qual es mostre en desacord, és el següent:

A) **Acte de conciliació**. És un requisit previ per la tramitació de qualsevol procediment per acomiadament davant el Jutjat Social. Aquest acte afecta a: a)Treballadors i treballadores que reben la carta d´acomiadament en la qual s'hi al·legue qualsevol causa. b) Treballadors i treballadores acomiadats verbalment, als quals s'impedeix accedir al lloc de treball. Si hi ha acord, aquest tindrà validesa sense necessitat que ho ratifique un jutge o tribunal. Si es produeix un acord entre el treballador i l'empresa, pot ocòrrer que l'empresa li abone el finiquito, els salaris de tramitació, la indemnització corresponent, o bé que readmetesca el treballador. Si no es produeix acord es presentarà una demanda davant el Jutjat Social i posteriorment se celebrarà el juí.

B) **Demanda** davant del Jutjat Social. Una vegada celebrat o intentat l'acte de conciliació sense avinença entre les parts, el treballador o treballadora haurà de presentar la corresponent demanda davant el Jutjat Social, tot i aportant el justificant del resultat de l'acte de conciliació, cas de tenir-lo. En altre cas, haurà d'aportar-lo en el termini de 15 dies, comptats a partir del dia següent de la notificació.

C) **Sentència**. Després de celebrat el juí, el Jutjat Social dictarà sentència en el termini de cinc dies en la qual es qualificarà l'acomiadament com nul, Improcedent o procedent.

Acomiadament nul

- Motiu. El que tinga per mòbil alguna de les causes de discriminació prohibides en la Constitució o en la llei, o bé es produesca en violació dels drets fonamentals i llibertats públiques del treballador.
- Conseqüències. Readmissió immediata del treballador en el lloc de treball que ocupava i abonaments dels salaris no cobrats.

Acomiadament improcedent

- Motiu. Quan no queden acreditades les causes o motius al·legats per a l'acomiadament, o quan no s'haguen complit les exigències formals establides.
- Conseqüències. En la sentència, el jutge establirà la readmissió del treballador en el seu lloc de treball i la indemnització a abonar-li en el supost que l'empresa opte per la no readmissió. En el termini de cinc dies des de la notificació de la sentència l´empresa podrà optar entre la readmissió del treballador en el seu lloc de treball amb l'abonament dels corresponents salaris de tramitació, o procedir a l'abonament de la indemnització fixada i als salaris de tramitació corresponents. Si transcorreguts cinc dies no s'opta per cap opció, s'entendrà que el treballador ha estat readmés. Si el treballador acomiadat fóra representant legal dels treballadors o delegat sindical, l'opció de readmissió sempre li correspondrà a ell.

Acomiadament procedent

- Motiu. Per quedar demostrades les causes al·legades per l'empresa o la certesa de les causes objectives.
- Conseqüències. Extinció de la relació laboral sense dret a indemnització ni a salaris de tramitació.

Recursos

L'empresa o el treballador podran recòrrer contra la sentència davant la Sala Social del Tribunal Superior de Justícia dins dels cinc dies següents a la notificació de la sentència.

2. Modificació substancial de les condicions del contracte de treball

Al llarg de la durada d'una relació laboral es poden produir modificacions en les condicions de treball establides en el contracte. Quan existesquen provades raons econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, la direcció de l'empresa podrà acordar modificacions substancials de les condicions de treball. Aquestes modificacions estaran referides entre altres a: canvis en la jornada de treball, horari, règim de treball a torns, sistemes de remuneració, sistemes de treball i rendiment, funcions, etc. Les modificacions poden ser de caràcter individual o col·lectiu.

a) *Modificacions de les condicions de treball de caràcter individual*

La decisió de la modificació haurà de ser notificada per l'empresa al treballador o treballadora afectat i als seus representants legals amb una antelació mínima de 30 dies a la data del canvi. Per la seua part, el treballador pot optar entre les possibilitats següents:

1. Acceptar la decisió empresarial.
2. Extingir la seua relació laboral en l'empresa abans que es complesca el canvi si fóra perjudicat per les modificacions i aquestes es referiren a la jornada de treball, horari i règim de treball a torns. En aquests supòsits, el treballador haurà de percebre una indemnització de 20 dies de salari per any treballat, previ a l'acte de conciliació en l´empresa.
3. Recòrrer la decisió empresarial davant del Jutjat Social. La sentència declararà la modificació justificada o injustificada i en aquest últim cas reconeixerà el dret del treballador a ser reposat en les condicions inicials. Quan hi haja sentència judicial que declare injustificades les modificacions de les condicions de treball, en el cas que l'empresa no reintegrara el treballador en les condicions inicials, les indemnitzacions a practicar seran les establides en l'acomiadament improcedent.
4. Extingir el seu contracte de treball per pròpia voluntat quan les modificacions substancials vagen en perjuí de la seua formació professional o en detriment de la seua dignitat. Les indemnitzacions també seran les establides per l'acomiadament improcedent.

b) *Modificacions substancials de les condicions de treball de caràcter col·lectiu*

Les modificacions tindran caràcter col·lectiu quant siguen relatives a millores en les condicions de treball reconegudes en acord, pacte col·lectiu o decisió unilateral de l'empresa que afecten a un col·lectiu de l'empresa.

En cas d'una modificació col·lectiva de les condicions de treball, l´empresa haurà d'obrir un període de consultes amb els representants legals dels treballadors de duració no inferior a 15 dies. Finalitzat el període de consultes, l'empresari notificarà als afectats la seua decisió amb almenys 30 dies d'anticipació.

Les modificacions de les condicions establides en els convenis col·lectius respecte als horaris, règim de treball a torns, sistemes de remuneració i sistemes de treball i rendiment només es podran realitzar per acord entre l'empresa i la representació legal dels treballadors i treballadores. Els treballadors i treballadores afectats, podran triar d'entre les possibilitats 1, 2 i 4, esmentades en les modificacions de les condicions de treball de caràcter individual. A més, hauran de reclamar conflicte col·lectiu. La interposició del conflicte col·lectiu paralitza la tramitació de totes les accions individuals fins la resolució final.

Director: Vicent Esteve. Redacció: Carmen Berruezo, Alejandro Martínez, Paco Tortosa.
Consell de Redacció: Joan Blanco, Jordi Boluda, Vicent Mauri, Rafa Miralles.
Administració, Redacció, Publicitat: Juan de Mena, 14, baix. 46008 València.
Dipòsit legal V1454-1981. Franqueig concertat: 46/075
Tel. 96 391 91 47. Fax: 96 392 43 34. *http://intersindical.org/stepv*. *allioli.stepv@intersindical.org*