

INFORMACIÓN

La Ley n.º 3/2012, de 10 de enero (“Ley n.º 3/2012”), en vigor a partir del día 11 de enero de 2012, establece un régimen de renovación extraordinaria de los contratos de trabajo temporales por plazo determinado (“*contratos de trabalho a termo certo*”), así como el régimen y el modo de cálculo de la compensación aplicable a los contratos objeto de renovación extraordinaria.

Este nuevo régimen es aplicable a los contratos de trabajo temporales por plazo determinado celebrados al abrigo del dispuesto en el Código de Trabajo que alcancen el límite máximo de su duración hasta 30 de junio de 2013, sea relativamente al número de renovaciones o al periodo máximo de duración del contrato.

El límite de vigencia de contrato de trabajo temporal por plazo determinado objeto de renovación extraordinaria es 31 de Diciembre de 2014.

MATERIA OBJETO DE CAMBIO	RÉGIMEN APLICBLE HASTA 11/01/2012	RÉGIMEN APLICBLE A PARTIR DE 11/01/2012 (LEY N.º 3/2012)
<p>Renovación de contrato de trabajo temporal por plazo determinado</p>	<p>De acuerdo con el n.º 1 del artículo 148.º del Código del Trabajo, el contrato de trabajo temporal por plazo determinado puede ser renovado hasta 3 veces, y su duración no puede exceder:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 18 meses, tratándose de persona a la busca del primer empleo; • Dos años, en caso de lanzamiento de nueva actividad de duración incierta, así como inicio de laboración de empresa o de establecimiento perteneciente a empresa con menos de 750 trabajadores, de contratación de trabajador en situación de desempleo de larga duración, u otra prevista en legislación especial de política de empleo; • Tres años, en los demás casos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Pueden ser objeto de 2 renovaciones extraordinarias los contratos de trabajo temporales por plazo determinado que, hasta 30 de Junio de 2013, alcancen los límites máximos de duración establecidos en el n.º 1 del artículo 148.º del Código del Trabajo. • La duración total de las renovaciones referidas en el punto anterior no puede exceder 18 meses. • La duración de cada renovación extraordinaria no puede ser inferior a 1/6 de la duración máxima del contrato de trabajo temporal por plazo determinado o de su duración efectiva, conforme la que sea inferior.

<p>Compensación por caducidad de contrato de trabajo temporal por plazo determinado, por iniciativa del empleador</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <u>En los contratos celebrados hasta 30/10/2011</u> el trabajador tiene derecho a una compensación correspondiente a 3 o 2 días de retribución base y diuturnidades por cada mes de duración del contrato, conforme este no exceda o sea superior a 6 meses, respectivamente. • <u>En los contratos celebrados a partir de 01/11/2011</u>, y de acuerdo con la Ley n.º 53/2011 de 14 de octubre, el trabajador tiene derecho a una compensación correspondiente a 20 días de retribución base y diuturnidades, por cada año completo de antigüedad. 	<p>Los contratos de trabajo temporales por plazo determinado, que sean objeto de renovación extraordinaria en los términos de la Ley n.º 3/2012, están sujetos al siguiente régimen de compensación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>En relación al periodo de vigencia del contrato hasta a la primera renovación extraordinaria</u>, el importe de la compensación es calculado de acuerdo con la forma de compensación en vigor en la fecha de inicio de vigencia del contrato¹; • <u>En relación al periodo de vigencia del contrato a partir de la primera renovación extraordinaria</u>, el importe de la compensación es calculado de acuerdo con la forma de compensación en vigor en la fecha de la renovación extraordinaria². • La compensación a que el trabajador tendrá derecho resultará de la suma de los importes calculados en los términos de los puntos anteriores.
--	--	--

Enero de 2012

Departamento Laboral

BELZUZ ABOGADOS S.L.P. Sucursal em Portugal

Nota:

O presente documento contém informação jurídica de carácter confidencial, que reflecte o estudo e experiência desta Sociedade sobre as questões nele tratadas. A informação e conclusões que constam deste documento, deverão ser utilizadas, exclusivamente, pela pessoa ou pessoas em cujo interesse o mesmo foi elaborado, e não pode ser utilizada, ainda que parcialmente, para outros fins, nem difundida a terceiros sem a autorização prévia desta Sociedade. O objetivo desta advertência é evitar a incorrecta ou desleal utilização deste documento e da informação, questões e conclusões nele contidas.

¹ Corresponderá a 3 o 2 días de retribución base y diuturnidades por cada mes de duración del contrato, o 20 días de retribución base y diuturnidades por cada año completo de antigüedad, conforme el contrato haya sido celebrado antes o después de 1 de noviembre de 2011, respectivamente.

² Es decir, 20 días de retribución base y diuturnidades por cada año completo de antigüedad, pues este es el régimen de compensación en vigor para los contratos de trabajo temporales celebrados después del 1 de noviembre de 2011.