



## PORCENTAJE MÍNIMO DE TRABAJADORES CON CONTRATO INDEFINIDO A PARTIR DEL 20/10/08

Las empresas que sean **contratadas** o **subcontratadas habitualmente** para la realización de trabajos del Sector de la Construcción, en cumplimiento obligatorio del Real Decreto 1109/2007 que desarrolla la Ley 32/2006 – (BOE 25-08-2007), deberán contar con **un número de trabajadores contratados con carácter indefinido no inferior al 20%** de su plantilla **desde el 20-10-2008 hasta el 19-04-2010**, según establece Disposición Transitoria en su punto segundo del citado Real Decreto.

### COMPUTO DE PORCENTAJE DE TRABAJADORES INDEFINIDOS (art. 11.3 RD)

Para el cómputo de la plantilla, se opta por una regla novedosa caracterizada por dos aspectos: la flexibilidad en el cómputo y la estricta proporcionalidad que se mantiene en la exigencia del porcentaje, al tomar como base los días trabajados por trabajadores temporales e indefinidos a lo largo de esos doce meses.

- a) Se tomarán como referencia los 12 meses naturales completos anteriores al momento del cálculo. No obstante, en el supuesto de empresas de nueva creación se tomará como período de referencia los meses naturales completos, transcurridos desde el inicio de la actividad hasta el momento del cálculo, aplicando las reglas siguientes en función del número de días que comprenda el período de referencia.

- b) La plantilla de la empresa se calculará por el cociente que resulte de dividir por 365 el número de días trabajados por todos los trabajadores por cuenta ajena de la empresa
- c) El número de trabajadores contratados con carácter indefinido se calculará por el cociente que resulte de dividir por 365 el número de días trabajados por trabajadores contratados con tal carácter, incluidos los fijos discontinuos.
- d) Los trabajadores a tiempo parcial se computarán en la misma proporción que represente la duración de su jornada de trabajo respecto de la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.
- e) A efectos del cómputo de los días trabajados se contabilizarán tanto los días efectivamente trabajados como los de descanso semanal, los permisos retribuidos y días festivos, las vacaciones anuales, y en general, los períodos en que se mantenga la obligación de cotizar.

El incumplimiento de esta obligación constituye una **infracción muy grave** sancionable con multa de entre **6.251 euros a 187.515 euros**, según establece el art.8.16 y 40.1 del Real Decreto Legislativo 5/2000.