

UNIDAD 2: EL CONTRATO DE TRABAJO

Módulo profesional: Formación y orientación laboral

ÍNDICE

RESUMEN INTRODUCTORIO.....	3
INTRODUCCIÓN.....	3
CASO INTRODUCTORIO	3
1. EL CONTRATO DE TRABAJO: CONCEPTO, SUJETOS Y CAPACIDAD PARA CONTRATAR.....	4
2. FORMA Y VALIDEZ DEL CONTRATO DE TRABAJO	7
3. MODALIDADES DEL CONTRATO DE TRABAJO	9
3.1 Contratos de trabajo a jornada completa y a jornada parcial	10
3.2 Contratos de trabajo de duración indefinida y de duración determinada.....	12
3.2.1 Contratos de duración indefinida	12
3.2.2 Contratos de duración determinada	14
3.3 Contratos formativos	17
3.3.1 Contratos de formación en alternancia	18
3.3.2 Contratos formativos para la obtención de la práctica profesional	20
3.4 Contrato de relevo y jubilación parcial	21
4. EL PERIODO DE PRUEBA.....	22
5. EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL Y TELETRABAJO. MEDIDAS DE FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN	23
5.1 Empresas de trabajo temporal	23
5.2 Trabajo a distancia	24
5.3 Medidas de fomento de la contratación	26
RESUMEN FINAL	28

RESUMEN INTRODUCTORIO

A lo largo de esta unidad didáctica conoceremos un tema fundamental en la vida de toda persona que accede al mercado laboral, el contrato de trabajo. Conoceremos sus características, elementos esenciales y los tipos de contratos de trabajo que regula la normativa española.

INTRODUCCIÓN

Tener conocimientos sobre el contrato de trabajo es de vital importancia. Toda persona que se encuentre trabajando va a ver como las condiciones de su relación laboral van a estar reguladas en un contrato de trabajo.

Cuando te lanzas por primera vez al mercado laboral debes conocer, al menos, los contenidos mínimos que debe incluir tu contrato de trabajo y sus consecuencias en la práctica. Si en lugar de trabajar por cuenta ajena, tienes pensado ser empresario, también es crucial conocer los tipos de contratos y otras circunstancias, como las ayudas y bonificaciones a la hora de contratar.

CASO INTRODUCTORIO

Silvia trabaja como peluquera con un contrato en prácticas que le han hecho de forma oral en una peluquería en Sevilla capital. Es su primer empleo. Tras su periodo de prácticas, su jefe, contento con ella, le hace un contrato indefinido, esta vez por escrito. ¿Observas alguna irregularidad en el contrato en prácticas? ¿Y en el contrato indefinido?

Al finalizar esta unidad serás capaz de contestar a estas preguntas.

1. EL CONTRATO DE TRABAJO: CONCEPTO, SUJETOS Y CAPACIDAD PARA CONTRATAR

Silvia firmó su primer contrato de trabajo siendo muy joven y piensas en su situación en aquel momento. ¿Tendría consciencia de lo que estaba firmando? ¿Sabrías los elementos que componen un contrato de trabajo y las partes que intervienen en el mismo?

El **contrato de trabajo** es el acuerdo entre dos partes por el que una de ellas, el **trabajador**, se compromete a prestar, de forma **voluntaria y personal**, unos servicios por **cuenta ajena** de forma **retribuida y bajo la dirección** del **empresario** a cambio de una contraprestación económica.



Acuerdo

Fuente: <https://pixabay.com/es/>

Hay tres **elementos esenciales** sin los cuales el contrato de trabajo no sería válido:

1. **Consentimiento:** es la manifestación de la voluntad de las partes para celebrar un contrato. Es decir, la manifestación del acuerdo entre las partes. Es nulo el consentimiento prestado con violencia, intimidación o dolo, o personas sin capacidad legal para darlo. Pueden ser verbales o escritos.
2. **Objeto:** es la prestación de servicios por parte del trabajador y que, a su vez, son retribuidos por el empresario. El objeto del contrato ha de ser posible, lícito y determinado.
3. **Causa:** es la razón por la cual se celebra el contrato. Por la parte del trabajador, la razón será la obtención de un salario, y por parte del empresario, será poder contar con el trabajador en el proceso de producción de un bien o servicio.

Cuando hemos definido el contrato de trabajo, hemos diferenciado **los sujetos o las partes que intervienen** en el mismo. Por una parte, el trabajador y, por otra parte, el empresario:

- **El trabajador.** El trabajador es la persona **física** que presta un servicio.

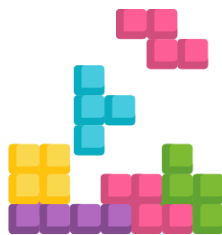
¿**Quién puede trabajar**? Según los arts. 6 y 7 del ET en nuestro país es necesario cumplir una serie de **requisitos** para poder trabajar:

- Se exige al trabajador, para obtener la facultad de celebrar un contrato de trabajo, la **capacidad de obrar**, que puede entenderse como la aptitud para el ejercicio de los derechos y deberes de los que es titular. Es decir, se requiere que la persona que se dispone a trabajar no cuente con ningún tipo de **incapacidad legal** que se lo impida.
- Una vez que se posea el primer requisito (capacidad de obrar), el siguiente requisito está relacionado con la **edad**. Según el Estatuto de los Trabajadores podrán trabajar:
 - Las personas mayores de 18 años.
 - Los menores de 18 años, legalmente emancipados.
 - Los menores de 18 años y mayores de 16 años, que vivan de forma independiente (no viva con sus padres o tutores); así como también los menores que no vivan de forma independiente (vivan con sus padres o tutores) y cuenten con su autorización.
 - Los menores de 16 años pueden trabajar en espectáculos públicos, previo permiso, por escrito, de la autoridad laboral.
 - Los extranjeros comunitarios (Unión Europea) tendrán los mismos requisitos que los españoles para trabajar; los extranjeros no comunitarios requieren, además, un permiso de trabajo.

“

NOTA DE INTERÉS

Los menores de 18 años no pueden trabajar en horario nocturno ni realizar horas extraordinarias.



EJEMPLO PRÁCTICO

Jorge tiene 17 años y vive con sus padres. Ayer le ofrecieron un puesto de trabajo en una tienda dedicada a la venta de ropa para los meses de verano a jornada parcial. Jorge quiere aceptar el trabajo para conseguir ahorros de cara al futuro, pero no sabe si siendo menor de edad puede trabajar, ser afiliado y dado de alta en la Seguridad Social.

SOLUCIÓN

Jorge puede trabajar siempre que sus padres le den su autorización. Al tener 17 años y no estar emancipado, necesita la autorización de sus padres para poder trabajar y una vez que obtenga dicha autorización podrá ser afiliado y dado de alta en la Seguridad Social como trabajador por cuenta ajena.

- **El empresario.**

Podrán ser empresarios:

- Aquellas **personas físicas mayores de edad y que tengan la libre disposición de sus bienes**. Los menores de edad que se encuentren **emancipados** no tendrán capacidad empresarial como norma general. Esto se debe a que, aunque el Código Civil asimila a los menores emancipados como mayores de edad, **no tienen plena disposición de sus bienes**. **Cuestión especial** es la de aquellas personas menores de dieciocho años y personas incapacitadas que pretendan continuar con una actividad empresarial iniciada por sus padres o transmitidas por estos. En este caso, podrán continuar, **por medio de sus guardadores**, el comercio que hubieran ejercido sus padres o sus causantes. Si los guardadores carecieren de capacidad legal para comerciar, o tuvieran alguna incompatibilidad, estarán obligados a nombrar uno o más factores que reúnan las condiciones legales, quienes les suplirán en el ejercicio del comercio.
- Las sociedades mercantiles constituidas legalmente, conocidas como personas jurídicas (empresas).

Pese a esta clasificación, hemos de tener en cuenta que serán las personas físicas las que constituyan las sociedades mercantiles (personas jurídicas) y, por tanto, una sociedad mercantil estará constituida por aquellas personas físicas con los requisitos establecidos anteriormente.

Ejemplo: Juan tiene 22 años y libre disposición de sus bienes y decide darse de alta como autónomo (en este caso, sería empresario individual-persona física) o puede decidir crear una sociedad de responsabilidad limitada (en este caso, nos encontramos ante una sociedad mercantil-persona jurídica).



COMPRUEBA LO QUE SABES

¿Podría trabajar un joven de 17 años con un contrato en prácticas? Coméntalo en el foro de la unidad.

2. FORMA Y VALIDEZ DEL CONTRATO DE TRABAJO

El primer contrato que firmó Silvia era un contrato en prácticas. Te preguntas sobre la forma y contenido de los contratos y, especialmente, en contratos de formación como el que firmó Silvia. ¿Qué contenido mínimo deben tener los contratos? ¿Es legal el periodo de prueba? Te imaginas en la situación de Silvia, leyendo tu primer contrato de trabajo, y te da miedo tener que firmar un contrato sin saber lo que regula su contenido.

Por ello, decides estudiar las características propias del contrato de trabajo con el objeto de obtener la información necesaria para estar bien informado de cara a tu entrada en el mercado laboral.

Las características que componen un contrato de trabajo son las siguientes:

- **Forma (art. 8 ET).** La forma del contrato de trabajo es el medio que utilizan empresario y trabajador para expresar su voluntad de acuerdo. La forma del contrato de trabajo podrá ser **oral** o **escrito**.

Sin perjuicio de ello, el ET establece que los contratos de trabajo deben ser formalizados **siempre en forma escrita** excepto para:

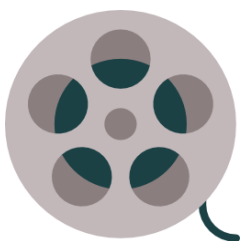
- Los contratos indefinidos.
- Los contratos eventuales por circunstancia de la producción, celebrado a jornada completa e inferior a 4 semanas.

El resto de los contratos deberán formalizarse por escrito (A lo largo de esta unidad estudiaremos con detalle los diferentes tipos de contratos).

Aquellos contratos de trabajo que deban ser formalizados por escrito y se realicen de palabra se considerarán contratos celebrados **por tiempo indefinido y a jornada completa**.

Además, cualquiera de las partes podrá **exigir** que el contrato se formalice por escrito, incluso una vez iniciada la relación laboral. Por lo que si para el caso de ser un contrato que pueda ser celebrado en forma oral únicamente y cualquiera de las partes exige que se lleve por escrito, la otra parte estará obligada a hacerlo.

- **Contenido.** El contenido mínimo de los contratos de trabajo será:
 - Lugar, fecha y duración.
 - Domicilio social y centro de trabajo.
 - Categoría o grupo profesional.
 - Tipo de contrato.
 - Identificación de las partes.
 - Denominación y categoría del puesto de trabajo.
 - Tiempo de trabajo (jornada, horario, turno, y trabajo nocturno).
 - Retribución.
 - Vacaciones.
 - Plazo de preaviso para la finalización del contrato.
 - Convenio colectivo aplicable.
 - Firma de las partes.



VIDEO DE INTERÉS

En este vídeo se explica el contenido mínimo de los contratos de Trabajo:

<https://www.youtube.com/watch?v=Z5UZAKjJ6Io>

- **Nulidad (art. 9 ET).** El contrato de trabajo será **nulo** cuando su contenido sea contrario a las leyes o tenga algún vicio. Esta nulidad puede ser **total o parcial**.
 - La **nulidad total** se da cuando algún elemento esencial del contrato (consentimiento, objeto y causa) es nulo. En este caso, el contrato no se puede subsanar y sería nulo en su totalidad.

- La **nulidad parcial** tiene lugar cuando es nulo algún otro elemento del contrato (elemento no esencial) y permite mantener vigente la parte válida del contrato y sustituir la parte nula por lo establecido en el convenio colectivo aplicable o por normativa del ET.

3. MODALIDADES DEL CONTRATO DE TRABAJO

Silvia empezó a trabajar en su empresa con un contrato en prácticas y, posteriormente, le ofrecieron un contrato indefinido que es el que mantiene hasta el día de hoy. ¿Sabes en qué se diferencian ambos contratos? ¿Conoces los tipos de contrato que existen y sus características? ¿Sabrías clasificarlos?

Los contratos de trabajo pueden clasificarse atendiendo a **dos criterios** fundamentales: la duración del contrato y la jornada laboral.

Atendiendo a la **duración del contrato** pueden ser:

- Contratos de duración indefinida (conocidos popularmente como *fijos*) y son aquellos contratos que tienen una fecha de inicio, pero no tienen una fecha de finalización.
- Contratos de duración determinada (conocidos popularmente como *temporales*) y son aquellos que tienen establecida una fecha de inicio y una fecha de finalización de la actividad laboral para la que se ha sido contratado.



Firma de contrato

Fuente: <https://pixabay.com/es/>

Atendiendo **a la jornada laboral** los contratos de trabajo pueden ser:

- Contratos a jornada completa.
- Contratos a jornada parcial: son aquellos contratos de trabajo en los que el trabajador prestará sus servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo.



NORMATIVA DE INTERÉS

A través del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo; se aprobó la reforma laboral de 2021 que modificó la tipología de los contratos laborales:

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2021-21788>

3.1 Contratos de trabajo a jornada completa y a jornada parcial

Conoces los contratos de trabajo que ha tenido Silvia, pero no sabes si fueron acordados a jornada completa o jornada parcial. Ahora que ya sabes que los contratos de trabajo no solo se clasifican atendiendo a su duración, sino que también se clasifican atendiendo a su jornada laboral, quieres conocer estos conceptos con claridad.

No te queda claro la diferencia entre tener una jornada completa o parcial y te encuentras buscando información en el Estatuto de Trabajadores para aclarar estos conceptos.

En primer lugar, vamos a analizar los diferentes contratos de trabajo existentes atendiendo a su **jornada laboral**. Para ello, el contrato de trabajo en el que vamos a centrar nuestro estudio es el contrato a tiempo o jornada parcial con el objeto de diferenciarlo del contrato a tiempo o jornada completa.

Los **contratos a tiempo o jornada parcial** son los acordados para la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo **comparable** (art. 12 ET). Se entiende por un trabajador comparable aquel trabajador de la empresa contratado a tiempo completo.

Si no encontramos un trabajador comparable, será comparable con el nº de horas fijado en la jornada máxima en el Convenio Colectivo, y si tampoco el Convenio establece nada, nos atendremos a lo establecido en el ET, 40 horas semanales. Así, **esta comparación nos sirve para diferenciar a un trabajador a jornada completa de un trabajador a tiempo parcial.**

La **formalización** del contrato a tiempo parcial puede hacerse por **escrito**, en el que deberá figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas y su distribución. Cuando el contrato a tiempo parcial no se realice por escrito se considerará celebrado a jornada completa.

Este contrato puede ser de **duración** indefinida o de duración determinada, conforme a la normativa que regula estos contratos, excepto en el contrato para la formación y el aprendizaje.

En los contratos a tiempo parcial los trabajadores no pueden realizar **horas extraordinarias**, estas horas solo están contempladas para los trabajadores con un contrato a jornada completa y las estudiaremos en la Unidad 3. Los trabajadores a tiempo parcial sí pueden realizar **horas complementarias** cuyas características esenciales son (art. 12.5 ET):

- Deberán pactarse **por escrito**.
- Solo podrá tener lugar para el caso de contratos a tiempo parcial con una **jornada laboral** no inferior a diez horas semanales en cómputo anual y siempre que con las horas complementarias la jornada a tiempo parcial no llegue a alcanzar la jornada completa.
- Las horas complementarias **no podrán superar el 30% de las horas contratadas**.
- La empresa debe **preavisar** al trabajador con 3 días de antelación.
- Se **retribuyen** igual que una hora ordinaria.

Pese a que el pacto de horas complementarias debe pactarse por escrito, cuando **el contrato a tiempo parcial sea indefinido y no inferior a diez horas semanales en cómputo anual**, en cualquier momento el empresario puede ofrecer la posibilidad de realizar horas complementarias y el trabajador podrá **aceptar voluntariamente**, siempre que el número de horas complementarias no supere el quince por ciento, ampliables por convenio colectivo al treinta por ciento, de las horas ordinarias establecidas en el contrato. No podrá considerarse conducta laboral sancionable la negativa del trabajador a la realizar horas complementarias.

3.2 Contratos de trabajo de duración indefinida y de duración determinada

El contrato indefinido por el que Silvia está contratada actualmente es el contrato indefinido ordinario. Tienes curiosidad por conocer en profundidad el contrato indefinido y sus diferentes tipologías. Además, cada vez es más frecuente que los medios de comunicación hagan referencias sobre el contrato fijo discontinuo y quieres estudiar sus características.

Por otro lado, sabes que también se encuentran recogidos en nuestra legislación laboral los contratos de trabajo de duración determinada o temporales. En la última reforma laboral se ha pretendido reducir el uso de los contratos temporales y han modificado su uso y contenido.

Una vez analizados los contratos de trabajo atendiendo a su jornada laboral, pasamos a estudiar los diferentes contratos de trabajo existentes atendiendo a su **duración**.

3.2.1 Contratos de duración indefinida

Los **contratos de duración indefinida o contratos indefinidos** son aquellos contratos que tienen una fecha de inicio, pero no tienen una fecha de finalización. Todo contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido. Es decir, el ET otorga una **presunción** al contrato indefinido.

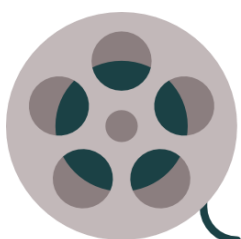
Dentro de estos contratos nos encontramos:

- **Contrato de trabajo indefinido ordinario.** El **contrato indefinido ordinario** puede formalizarse de forma escrita o de forma oral (es uno de los contratos con excepción de la regla de obligatoriedad de forma escrita). Este contrato puede ser a jornada completa o a jornada parcial.
- **Contrato de fomento de la contratación indefinida.** Este tipo de contrato indefinido permite que aquellas empresas que contraten a trabajadores de forma indefinida puedan beneficiarse de determinadas bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social, es decir, pagará menos cotizaciones por los trabajadores que contrate con este tipo de contratos. Se ha de realizar obligatoriamente por escrito y podrá practicarse únicamente con determinados colectivos, entre los que destacan:
 - Mujeres víctimas de violencia de género.
 - Víctimas de terrorismo.
 - Personas en situación de exclusión social.
 - Personas con discapacidad.

- Desempleados de larga duración.
- **Contrato Indefinido Fijo-Discontinuo.** Es aquel contrato que se concierta por una duración indefinida, pero por el que solo se trabaja determinadas épocas del año, alternando periodos de trabajo con otros periodos en los que no se trabaja. Este tipo de contratos se pueden utilizar para:
 - Trabajos estacionales o de temporada.
 - Trabajos no estacionales de ejecución intermitente, con periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.
 - Servicios de ejecución de contratas mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.

Las **características** más importantes de los contratos fijos discontinuos son:

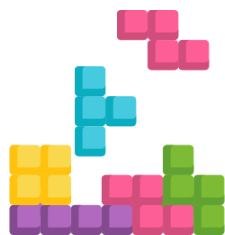
- Debe realizarse **por escrito** necesariamente.
- Puede celebrarse a **jornada parcial o a jornada completa**.
- El contrato debe recoger la duración del **periodo de actividad, la jornada laboral y su distribución horaria**.
- Los trabajadores tendrán preferencia para **acciones formativas**.
- La **antigüedad** de los trabajadores se calculará teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral y no el tiempo de servicios efectivamente prestados.
- Podrá celebrarse un contrato fijo-discontinuo entre una **empresa de trabajo temporal** y una persona contratada para ser cedida.



VIDEO DE INTERÉS

En este vídeo encontrarás más información sobre los contratos indefinidos.

<https://www.youtube.com/watch?v=Y399jzhtjkQ>



EJEMPLO PRÁCTICO

Antonio es dueño de una empresa de ropa deportiva. Tras haber contratado con un contrato para la obtención de la práctica profesional a dos empleados durante 1 año, está muy contento con ellos dado su responsabilidad y preparación. Debido a que el negocio parece ser muy rentable quiere contar con estos dos trabajadores para el futuro y que vayan especializándose y cobrando protagonismo en la empresa. Antonio se pregunta qué tipo de contrato podría formalizar con estos trabajadores para que se queden en su empresa de forma indefinida.

SOLUCIÓN

Debido a que la necesidad de Antonio es contar con los dos trabajadores para el futuro y que se asienten en la empresa, lo más lógico es que contrate a estos trabajadores a través del contrato indefinido ordinario, estableciendo una fecha de inicio de la actividad laboral, pero sin establecer una fecha de finalización. Este tipo de contrato otorga bastante seguridad y motivación en los trabajadores, haciéndoles sentir como parte importante de la organización.

3.2.2 Contratos de duración determinada

Los **contratos de duración determinada o temporales** son aquellos que tienen establecida una fecha de inicio y una fecha de finalización de la actividad laboral para la que el trabajador ha sido contratado. Estos contratos **solo podrán celebrarse** por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora.

Anteriormente hemos establecido que el ET otorga una presunción a favor del contrato indefinido. Todo contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido, únicamente se podrá optar por el uso del contrato temporal cuando concurra **causa justificada de temporalidad** y, para ello, debe reflejarse en el contrato el motivo y circunstancias que habilitan la contratación temporal.

Existen dos **modalidades** de contratos de duración determinada: por circunstancias de la producción y por sustitución de persona trabajadora. A continuación, estudiaremos las **características** de cada modalidad:

	Contrato temporal por circunstancias de la producción	Contrato de sustitución
Objeto	<ul style="list-style-type: none"> • Incremento ocasional e imprevisible de la actividad (cuando una empresa recibe una alta demanda de trabajo de forma imprevisible y necesita contratar personal). • Oscilaciones temporales entre el empleo estable disponible y el que se requiere (por ejemplo, cuando se contrata personal en periodos vacacionales). • Incremento ocasional y previsible que tenga una duración reducida (por ejemplo, un restaurante que contrata personal para ciertos periodos que previsiblemente serán de alta demanda). 	<ul style="list-style-type: none"> • Sustituir trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo (por ejemplo, mientras un trabajador está de baja y se contrata a otro). • Completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legales (por ejemplo, contratar a un trabajador para completar la jornada de trabajo de un trabajador que ha reducido su jornada para cuidar de un familiar). • Para cubrir una vacante durante el proceso de selección o promoción.
Duración	<ul style="list-style-type: none"> • Si la causa del incremento ha sido imprevisible: Máximo 6 meses pudiendo ampliarse por convenio colectivo a 1 año. • Si la causa del incremento ha sido previsible: duración máxima de 90 días 	<ul style="list-style-type: none"> • Para el caso de sustitución: el contrato se extinguirá con la incorporación del trabajador sustituido y sin preaviso. • Para el caso en que se pretenda completar la jornada reducida: hasta que la duración de la jornada reducida llegue a su fin.

	por año natural.	<ul style="list-style-type: none"> Para el caso de la existencia de una vacante: hasta que se reincorpore el trabajador sustituido o concluya el proceso de selección (máx. 3 meses).
Jornada	Jornada completa y jornada parcial	Jornada completa excepto: <ul style="list-style-type: none"> El trabajador sustituido tuviera contrato parcial. El contrato se realice para completar la jornada reducida de los trabajadores que ejerciten los derechos reconocidos.
Forma	Por escrito si la duración del contrato es superior a 4 semanas.	Por escrito indicando el nombre del trabajador sustituido.
Indemnización por extinción	A la finalización del contrato: será de 12 días/año trabajado.	No tiene derecho a indemnización fin de contrato.

Las personas contratadas a través de un contrato temporal sin justificar la causa de temporalidad adquirirán la condición de trabajadores indefinidos.

Además, es importante destacar **otros aspectos relacionados con la temporalidad**, como son:

- **Ausencia de alta de los trabajadores.**

Tendrán la consideración de trabajadores indefinidos a jornada completa aquellos trabajadores temporales que no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social una vez hubieran transcurrido un periodo de tiempo equivalente al que se hubiera podido fijar para el periodo de prueba.

- **El encadenamiento de contratos temporales:**

Los trabajadores que en un periodo de dos años estén contratados durante un periodo de año y medio, de forma continuada o no, para la misma empresa, mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción, adquirirán la condición de **trabajadores**

indefinidos (independientemente de si han estado contratados para el mismo o diferente puesto de trabajo).



NORMATIVA DE INTERÉS

En el siguiente enlace accederás al Estatuto de Trabajadores donde podrás comprobar el contenido del artículo 15 acerca de los contratos de duración determinada tras la reforma laboral:

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>



EJEMPLO PRÁCTICO

Marta ha recibido una llamada telefónica de una empresa ofreciéndole un puesto de trabajo como contable para los dos meses siguientes. La empresa le ha informado que el contrato que van a formalizar es un contrato temporal por circunstancias de la producción debido a un incremento imprevisible del trabajo. Marta no sabe si este tipo de contrato es legal.

SOLUCIÓN

Este contrato sería válido dado que la empresa se encuentra falta de personal dado al incremento de pedidos y aumento de trabajo. La empresa debe poder probar esta circunstancia y el contrato será totalmente legal siempre que se cumplan con los requisitos formales propios de este tipo de contratos.

3.3 Contratos formativos

Recuerdas que Silvia comenzó su andadura en el mundo laboral con un contrato formativo. Eres joven y consciente de que quizás tú también accedas a tu primer empleo de la mano de un contrato formativo.

Por eso, aunque ya has estudiado los diferentes contratos de trabajo que se regulan atendiendo a su jornada y a su duración, ahora quieres saber todo lo necesario acerca de los contratos formativos.

Los **contratos formativos** son contratos de trabajo a los que atendiendo a su duración podríamos categorizar de contratos de duración determinada, pero que, por presentar una finalidad y unos rasgos propios, la legislación le otorga una regulación y categoría independiente.

Los contratos formativos, regulados en el artículo 11 ET, pueden ser de **dos modalidades**:

- El contrato de formación en alternancia
- El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional.

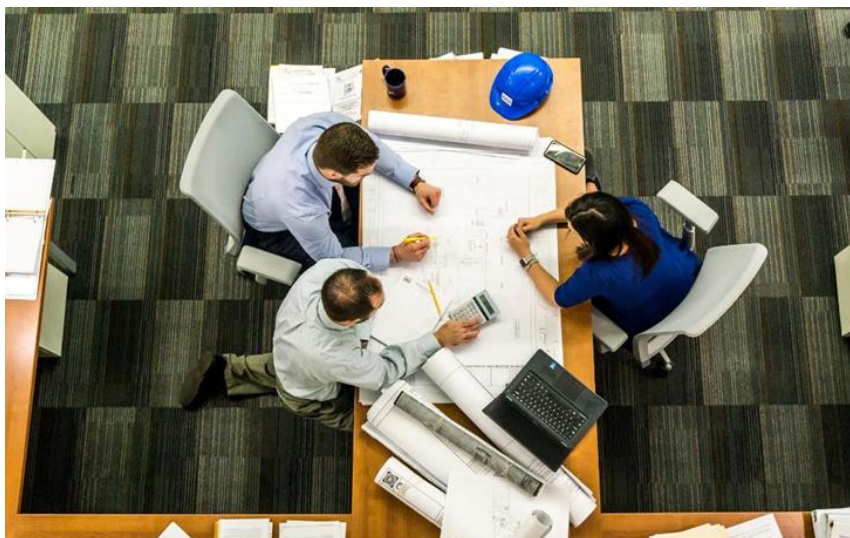
3.3.1 Contratos de formación en alternancia

El **contrato de formación en alternancia (art. 11.2 ET)** es el que está destinado a compatibilizar la actividad laboral retribuida con estudios universitarios, de formación profesional o certificados de profesionalidad.

Los **destinatarios** de este tipo de contrato serán aquellas personas que no posean cualificación profesional reconocida por las titulaciones o certificados que se requieren para concertar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional (contrato que estudiaremos más adelante). No podrán ser destinatarios de este contrato aquellas personas que hayan desempeñado con anterioridad la actividad o puesto de trabajo correspondiente en la misma empresa bajo cualquier modalidad por un periodo superior a seis meses.

La **duración** mínima del contrato será de tres meses y la máxima de dos años.

La jornada laboral combinará un tiempo para la formación teórica y otro para el trabajo efectivo. **El tiempo de trabajo efectivo** será como máximo del 65% durante el primer año o del 85% durante el segundo año, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, de la jornada máxima legal.



Tiempo de trabajo efectivo.
Fuente: <https://pixabay.com/es/>

Los trabajadores contratados con este tipo de contrato no pueden realizar **horas extraordinarias**, salvo casos de fuerza mayor. De igual forma, los trabajadores no podrán realizar **horas nocturnas**, salvo que por la naturaleza de la actividad no pudieran realizarse en otro momento.

En cuanto a la **retribución** que recibirán los trabajadores contratados con este tipo de contrato, será la que establezca el convenio colectivo o, para el caso que el convenio no regule nada, la retribución nunca podrá ser inferior al sesenta por ciento el primer año ni al setenta y cinco por ciento el segundo, respecto a la retribución que se fije en convenio para el grupo profesional correspondiente a las funciones que desempeñe el trabajador. En todo caso, la retribución nunca será inferior al salario mínimo interprofesional.

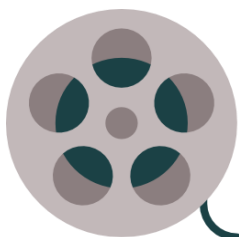
En este contrato no podrá pactarse un **periodo de prueba**.

“

NOTA DE INTERÉS

El contrato de formación en alternancia podrá ser concertado con personas entre 16 y 30 años para casos de formación en certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2.

Para formaciones universitarias, de formación profesional y certificados de profesionalidad nivel 3, no se aplicará el límite de treinta años. Para personas con discapacidad o con los colectivos en situación de exclusión social tampoco será de aplicación el límite máximo de edad.



VIDEO DE INTERÉS

En este vídeo podrás saber todo acerca de los contratos formativos.

<https://www.youtube.com/watch?v=oZxkWtYxccs>

3.3.2 Contratos formativos para la obtención de la práctica profesional

El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional (art. 11.3 ET) tiene como **objeto** la obtención de la práctica profesional para aquellas personas que han obtenido un título académico.

Los **destinatarios** de este tipo de contrato serán aquellas personas que posean un título universitario, de formación profesional o un certificado de profesionalidad.

Este contrato debe formalizarse dentro de los **tres años** siguientes a la finalización de la formación correspondiente, o de los **cinco años** si se realiza con una persona con discapacidad.

La **duración** mínima de este contrato será de seis meses y la máxima de un año, salvo para el caso de personas discapacitadas o en situación de exclusión social a las que no se aplicará el límite de la duración máxima.

No está permitido que una persona sea contratada en prácticas por un periodo superior a un año en base a una misma titulación en la misma o distinta empresa. Tampoco está permitido que la misma empresa contrate a un trabajador por un periodo superior al año en base a diferentes titulaciones.

Podrá pactarse un **periodo de prueba** con una duración máxima de un mes, salvo lo dispuesto en convenio colectivo.

En cuanto a la **retribución** que recibirán los trabajadores en prácticas, será la establecida en el convenio colectivo y, en su defecto, la correspondiente al grupo profesional del trabajador. En ningún caso podrá ser inferior a la establecida para un trabajador en formación en alternancia ni al salario mínimo interprofesional.



ENLACE DE INTERÉS

En este enlace accederás a más información sobre el contrato para la obtención de la práctica profesional realizado por el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE):

<https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-empleo/guia-contratos/guia-contratos-introduccion/contrato-en-practicas.html>

3.4 Contrato de relevo y jubilación parcial

Silvia te ha comentado que en la empresa en la que trabaja han contratado a una trabajadora nueva porque un compañero ha accedido a la jubilación parcial. No sabes muy bien lo que significa eso. Es la primera vez que escuchas el término jubilación parcial y que a consecuencia de ello la empresa pueda contratar a otro trabajador.

Te ha llamado tanto la atención que decides buscar en el Estatuto de Trabajadores para conocer los detalles de este tipo de situación laboral.

El **contrato de relevo** se encuentra regulado en el art.12.6 y 12.7 ET. Este contrato se practicará cuando exista un trabajador que cumpla con los requisitos para acceder a la jubilación y solicite reducir su jornada pasando a ser trabajador a tiempo/jornada parcial y, también, reduciendo la parte proporcional de sueldo, cobrando la pensión de jubilación por el tiempo reducido de su jornada. El contrato de este trabajador pasa a denominarse contrato de **jubilación parcial**.

De esta forma y para hacer frente a las horas que el trabajador en jubilación parcial ha dejado, se contrata a un trabajador con un contrato de relevo. **La duración** de este contrato será hasta que el trabajador jubilado parcialmente se jubile de forma total, incluso se puede alargar en determinados casos. **La jornada laboral** será, como mínimo, de las horas que el jubilado ha dejado de trabajar, pero podrá también ser de más horas, por lo que podrá ser tanto a **jornada parcial como a jornada completa**. Una vez finalizado el contrato la empresa deberá abonar una indemnización de 12 días por año trabajado, salvo que la empresa convierta al trabajador en indefinido, en este caso no habrá indemnización y la empresa contará con bonificaciones en las cotizaciones en la Seguridad Social.

Algunas características de la jubilación parcial y del contrato de relevo:

- El trabajador que solicita la jubilación parcial debe cumplir con la edad legal de jubilación y con el periodo de cotización requerido, además deberá tener una antigüedad en la empresa de, al menos, 6 años.
- El trabajador que solicita la jubilación parcial debe reducir su jornada entre un 25% y un 50%, si es indefinido puede llegar al 75%.
- El trabajador con el nuevo contrato de relevo debe estar adscrito en la oficina de empleo como desempleado o tener un contrato temporal con la empresa.



ENLACE DE INTERÉS

Para acceder a la Guía Oficial de Contratos Laborales puedes visitar el siguiente enlace:

<https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-empleo/guia-contratos.html>

4. EL PERIODO DE PRUEBA

Te acabas de enterar de que Silvia en su primer contrato de trabajo estuvo un periodo de prueba en su empresa. Tenías conocimiento de que alguna vez se usaba este periodo de prueba, pero no conoces con claridad nada sobre su concepto y regulación ¿Qué efectos tiene que en un contrato de trabajo se incluya un periodo de prueba? ¿Cuál será la duración del periodo de prueba?

El **periodo de prueba** se encuentra regulado en el art. 14 ET. Se trata de la fijación en el contrato de un periodo de tiempo inicial cuya finalidad es que ambas partes, trabajador y empresario, comprueben si les conviene la relación laboral.

Durante el periodo de prueba el contrato va a tener los mismos efectos y condiciones y, en consecuencia, trabajador y empresario tendrán los mismos derechos y obligaciones que si no existiera este periodo de prueba, salvo dos diferencias esenciales:

- Durante el periodo de prueba se puede finalizar el contrato por cualquiera de las partes **sin necesidad de preaviso**.
- Para el caso en que el empresario opte por despedir al trabajador durante el periodo de prueba, el **trabajador no tiene derecho a indemnización**.

En el momento de concertar un contrato de trabajo, el empresario puede exigir al trabajador la realización de un periodo de prueba. Este periodo de prueba debe ser fijado por **escrito**, y tendrá la duración que se haya establecido en el convenio colectivo correspondiente.

La **duración máxima** será la fijada en el Convenio Colectivo aplicable y si en este no dice nada, será aplicable lo indicado en el ET en su art 14:

- **Técnicos titulados:** hasta 6 meses.
- **Técnicos no titulados:**
 - Hasta 2 meses si la empresa tiene más 25 trabajadores.
 - Hasta 3 meses si la empresa tiene menos 25 trabajadores.
- **Contrato para la obtención de la práctica profesional:** un mes, salvo lo dispuesto en convenio colectivo.



COMPRUEBA LO QUE SABES

¿Sabrías explicar las características propias del periodo de prueba y sus consecuencias en la práctica para el trabajador y empresario? Coméntalo en el foro de la unidad.

5. EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL Y TELETRABAJO. MEDIDAS DE FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN

Para finalizar el estudio que te encuentras realizando sobre los contratos de trabajo, has decidido informarte por la contratación que llevan a cabo las empresas de trabajo temporal. Conoces a muchos compañeros tuyos que fueron contratados por este tipo de empresas y cedidos a una empresa usuaria en la que realizan su trabajo y esto te llama mucho la atención.

Además, vas a poner interés en el trabajo a distancia. La situación originada por la pandemia terminó por consolidar el teletrabajo como una realidad consolidada en el mundo laboral, hasta el punto de que actualmente esta modalidad laboral cuenta con una legislación propia y un uso cada vez más extendido.

Después de estudiar el concepto, contenido y diferentes tipos de contratos de trabajo, vamos a analizar algunas formas de contratación que por su habitualidad en la práctica y por sus características propias requieren ser examinadas.

5.1 Empresas de trabajo temporal

Las empresas de trabajo temporal (ETT) son empresas que contratan trabajadores y los ceden a una **empresa usuaria** que será la empresa en la que el trabajador prestará el servicio.

La contratación tiene lugar entre la empresa de trabajo temporal y el trabajador, firmando un **contrato de puesta a disposición** que podrá ser un contrato de duración determinada o fijo discontinuo.

Los trabajadores contratados a través de una ETT tienen derecho a la **aplicación de las condiciones esenciales de trabajo y empleo** que les corresponderían de haber sido contratados directamente por la empresa usuaria para ocupar el mismo puesto.

En este tipo de contratación **las responsabilidades se encuentran compartidas** entre la ETT y la empresa usuaria:

- Responsabilidad de la empresa de trabajo temporal:
 - Abonar el salario del trabajador y las cotizaciones sociales a la Seguridad Social.
 - Ejercer el poder disciplinario.
 - Proceder a formar al trabajador en materia de prevención de riesgos laborales.
 - Deberá abonar al trabajador la indemnización a la finalización del contrato en caso de que corresponda.
- Responsabilidad de la empresa usuaria:
 - De forma subsidiaria y en caso de que la ETT no pueda hacerlo, debe abonar el salario del trabajador, las cotizaciones sociales e indemnizaciones.
 - Organizar y dirigir el trabajo.
 - Informar al trabajador sobre los riesgos laborales propios de la empresa y de las medidas de prevención adoptadas.



ENLACE DE INTERÉS

Accede a este enlace para conocer algunas de las Empresas de Trabajo Temporal con más actividad:

<https://empleomarketing.com/ett-empresas-trabajo-temporal-espana/>

5.2 Trabajo a distancia

El **trabajo a distancia** es aquella forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular.

Se entenderá que es regular el trabajo a distancia que se preste, en un **periodo de referencia** de tres meses, un mínimo del treinta por ciento de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo. Por convenio colectivo se puede reducir ese porcentaje.

El trabajo a distancia será **voluntario** para la persona trabajadora y para la empleadora y requerirá la **firma del acuerdo** de trabajo a distancia, que podrá formar parte del contrato inicial o realizarse en un momento posterior.

Las personas que desarrollan trabajo a distancia **tendrán los mismos derechos** que hubieran ostentado si prestasen servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial, y no podrán sufrir perjuicio en ninguna de sus condiciones laborales, incluyendo retribución, estabilidad en el empleo, tiempo de trabajo, formación y promoción profesional.



NORMATIVA DE INTERÉS

En el siguiente enlace accederás a la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, por la que se regula este tipo de modalidad laboral:

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2021-11472>

La Ley de trabajo a distancia otorga de **forma expresa** los siguientes **derechos** a los trabajadores a distancia:

- Derecho a la formación.
- Derecho a la promoción profesional.
- Derecho a la dotación suficiente y mantenimiento de medios, equipos y herramientas.
- El derecho al abono y compensación de gastos.
- Derecho al horario flexible en los términos del acuerdo.
- Derecho al registro horario adecuado.

5.3 Medidas de fomento de la contratación

El jefe de Silvia quiere incrementar la plantilla. Quiere un perfil joven que trabaje con Silvia en el día a día y perfeccione su actividad. Silvia ha observado como su jefe ha tenido esta mañana una conversación con su asesor laboral en la que ha preguntado sobre si en la actualidad existe algún tipo de contrato laboral que conlleve reducciones en las cuotas a pagar a la Seguridad Social por parte de las empresas. ¿Será esto posible?

Por último, vamos a hacer referencia a las **medidas de fomento de la contratación**. Este tipo de medidas son una serie de ayudas, incentivos o bonificaciones que reciben las empresas con el objeto de incentivar la contratación de trabajadores. Normalmente estas medidas se materializan en bonificaciones en la cotización a la Seguridad Social que tienen que pagar las empresas por la contratación de sus empleados, es decir, una reducción de estas cantidades. A lo largo de esta unidad hemos mencionado los contratos en los que concurren estas bonificaciones, como es el caso del contrato de fomento a la contratación indefinida, del contrato de formación en alternancia, y del contrato de relevo.

Aunque estas ayudas vayan destinadas a las empresas, es necesario que tanto las empresas como el trabajador cumplan una serie de requisitos que variarán atendiendo al tipo de ayuda y al tipo de contrato por el que se opta. Esto se debe a que estas ayudas no solo están relacionadas con el tipo de contrato que se utilice para la contratación, sino que también lo está con el perfil del trabajador que se contrata.

De forma general podemos establecer algunos de los requisitos para que las empresas puedan disfrutar de este tipo de bonificaciones.

Requisitos de las empresas

- Favorecer la contratación y el acceso al trabajo de las personas con discapacidad, personas con capacidad intelectual límite, víctimas de violencia de género, víctimas de violencia doméstica, víctimas del terrorismo, víctimas de trata de seres humanos y personas en situación de exclusión social, a través de bonificaciones en las cuotas a la Seguridad Social.
- Estar al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones Tributarias y de Seguridad Social tanto en la fecha de alta de los trabajadores como durante la aplicación de las bonificaciones.
- No cometer infracciones muy graves y no prescritas establecidas en el art 46.2. del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (empresas que hayan despedido de

forma improcedente contratos bonificados o cuando la empresa no haya dado de alta al trabajador en la Seguridad Social en el plazo establecido).

Requisitos de los trabajadores

- Hallarse inscrito como demandante de empleo: determinadas bonificaciones van destinadas a empresas que contraten a personas desempleadas y, por tanto, este requisito será esencial.
- Que los trabajadores pertenezcan a determinados colectivos con dificultad para encontrar empleo: mujeres, discapacitados, mayores de 45 años, etc.



EJEMPLO PRÁCTICO

María trabaja desde hace 3 meses en su empresa. El 80% de su jornada laboral la realiza desde su casa a través del ordenador con el que puede realizar sus funciones y asistir a las reuniones con el resto de los compañeros gracias al uso de las nuevas tecnologías. ¿Es María una trabajadora a distancia?

Podemos decir que María es una trabajadora a distancia porque el 80% de su jornada laboral realiza sus funciones a distancia, superando ampliamente el límite para considerar a un trabajador como trabajador a distancia. Así, esta forma de trabajo se tuvo que pactar por escrito en el contrato de trabajo de María y la trabajadora tendrán los mismos derechos que hubiera ostentado si prestase sus servicios en el centro de trabajo de la empresa.

RESUMEN FINAL

Un contrato de trabajo debe tener sus 3 elementos esenciales: **consentimiento, objeto y causa.**

Los Contratos de Trabajo los podemos clasificar atendiendo a su duración y a su jornada laboral. Atendiendo a su **duración** nos encontramos con contratos indefinidos y contratos temporales. Atendiendo a su **jornada** nos encontramos contratos a jornada completa y contratos a tiempo/jornada parcial.

En todos ellos es importante conocer si hay **periodo de prueba**, su **duración, retribución o causas de extinción.**

Los **Contratos de Duración Indefinida o Contratos Indefinidos** son aquellos contratos que tienen una fecha de inicio, pero no tienen una fecha de finalización. Los **Contratos de Duración Determinada o Temporales** son aquellos que tienen establecida una fecha de inicio y una fecha de finalización de la actividad laboral para la que se ha sido contratado.

Los **Contratos Formativos**, regulados en el artículo 11 ET, tienen como objetivo que los trabajadores obtengan la práctica o formación adecuada para desempeñar una profesión.

Además, la situación originada por la pandemia de COVID-19 ha generado nuevas realidades en la práctica laboral que han ido consolidándose y ganando cada vez más protagonismo en la práctica, por ejemplo, **el trabajo a distancia.**

Por último, debemos tener en cuenta el papel principal que tienen en el mercado laboral las contrataciones realizadas por las **empresas de trabajo temporal**, así como la importancia de conocer las **medidas de fomento de la contratación** que reciben las empresas con el objeto de incentivar su uso.