FOL UD-7

EL CONTRATO DE TRABAJO

ÍNDICE

[CONCEPTO DE RELACIÓN LABORAL Y CONTRATO DE TRABAJO 3](#_Toc124851586)

[LAS PARTES DEL CONTRATO DE TRABAJO 3](#_Toc124851587)

[A. PARTE TRABAJADORA 3](#_Toc124851588)

[B. PARTE EMPLEADORA O EMPRESARIO 3](#_Toc124851589)

[FORMA DEL CONTRATO DE TRABAJO 4](#_Toc124851590)

[CONTENIDO DEL CONTRATO DE TRABAJO 4](#_Toc124851591)

[A. ELEMENTOS ESENCIALES Y CONDICIONES DE EJECUCIÓN 4](#_Toc124851592)

[B. OTROS CONTENIDOS FRECUENTES EN FORMA DE PACTOS 5](#_Toc124851593)

[VALIDEZ DEL CONTRATO (art. 9 ET) 6](#_Toc124851594)

[A. NULIDAD PARCIAL 6](#_Toc124851595)

[B. NULIDAD TOTAL 6](#_Toc124851596)

[TIPOS DE CONTRATOS DE TRABAJO 6](#_Toc124851597)

[A. CONTRATOS INDEFINIDOS 7](#_Toc124851598)

[1. CONTRATO INDEFINIDO ORDINARIO NO BONIFICADO 7](#_Toc124851599)

[2. CONTRATO INDEFINIDO BONIFICADO 7](#_Toc124851600)

# CONCEPTO DE RELACIÓN LABORAL Y CONTRATO DE TRABAJO

Todo contrato es un acuerdo de voluntades. El contrato de trabajo es un acuerdo entre trabajador y empresario para crear una relación laboral. Ya vimos en el tema anterior que el artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores nos define la Relación Laboral como ***aquella que se establece entre un trabajador que voluntariamente presta sus servicios profesionales retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario”.*** Asimismo, también se analizaban las características de toda relación laboral (personalísima, voluntaria, retribuida, por cuenta ajena y dependiente), por lo que pasamos directamente a analizar los elementos del contrato.

# LAS PARTES DEL CONTRATO DE TRABAJO

## PARTE TRABAJADORA

Los arts. 6 y 7 ET establecen que pueden trabajar:

* Los que ostentan plena capacidad de obrar según el Código Civil, que son; los mayores de 18 no inhabilitados y los emancipados (por matrimonio, concesión judicial, etc.)
* Los mayores de 16 y menores de 18 con el consentimiento de los padres o tutores.
* Los extranjeros, de acuerdo con lo dispuesto en la legislación específica sobre la materia.
* Los menores de 16 años en espectáculos públicos con autorización paterna y de la autoridad laboral competente, previa comprobación de que no repercutirá negativamente en su salud ni en su formación profesional y humana. Por ejemplo: niños en películas, series de televisión, el circo, etc.
* Para la realización de determinadas actividades se exigen titulaciones académicas que limitan el acceso a las mismas. (médicos, farmacéuticos, abogados, etc.).

## PARTE EMPLEADORA O EMPRESARIO

Pueden ser personas físicas mayores de 18 años o emancipados, así como incapacitados a través de representante. También pueden contratar personas jurídicas (todo tipo de sociedades mercantiles, incluso, comunidades de bienes como una “Comunidad de vecinos”) y las ETTs.

# FORMA DEL CONTRATO DE TRABAJO

El art. 8 del ET dice que los contratos de trabajo se podrán celebrar por **escrito o de palabra**. Pero, en la práctica, la inmensa mayoría son escritos. El art. 8 ET exige, no solo que se haga por escrito, sino también utilizar un determinado modelo. Solo hay dos tipos de contratos que el art. 8 **no** obliga a que se formalicen por escrito; el contrato indefinido ordinario no bonificado y los de duración determinada de menos de 4 semanas de duración. Pero comoquiera que las obligaciones del empresario relacionadas con la formalización del contratoimplican generar documentos escritos, lo más práctico es hacerlos todos escritos desde el inicio. Estas **obligaciones del empresario sobre la formalización del contrat**o son:

* Registrar cada contrato, en plazo de 10 días, en el Servicio Público de Empleo (SEPE).
* Comunicar a los representantes de los trabajadores los modelos de contrato utilizados y entregarles una copia básica (documento con la información de todos los contenidos del contrato que no sean confidenciales).
* Informar al trabajador con contrato superior a 4 semanas, en plazo de 2 meses, sobre los elementos esenciales del contrato y condiciones de ejecución que no figuren en el contrato escrito (ver el apartado siguiente).

Si un contrato, según la ley, debe celebrarse por escrito y no se hace así, este se considerará indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal.

Y, de todos modos, cualquiera de las partes puede exigir que se formalice por escrito en cualquier momento.

# CONTENIDO DEL CONTRATO DE TRABAJO

## ELEMENTOS ESENCIALES Y CONDICIONES DE EJECUCIÓN

Es esencial que todo contrato de trabajo recoja:

* Grupo profesional del trabajador.
* Duración y distribución de la jornada.
* Fecha de inicio y duración exacta o previsible.
* Cuantía, periodicidad y estructura (salario base y complementos si los hay) del salario.
* Vacaciones.
* Convenio colectivo aplicable.
* Etc.

Es normal que en la mayoría de estos apartados se remitan al convenio colectivo vigente con la expresión “según convenio”. Con ello nos indica que esa condición de trabajo se regirá por lo que, al respecto, recoja el convenio colectivo aplicable.

## OTROS CONTENIDOS FRECUENTES EN FORMA DE PACTOS

A parte de los elementos esenciales indicados en el apartado anterior, las partes tienen libertad para acordar otros. Veamos algunos de los más comunes.

* **Periodo de prueba**: El art. 14 ET dice que; podrá concertarse por escrito un período de prueba (luego, si no es escrito; no hay periodo de prueba), con sujeción a los límites de **duración** que, en su caso, se establezcan en los Convenios Colectivos. En defecto de pacto en Convenio, la duración del período de prueba no podrá exceder de:
  + Técnicos y titulados: 6 meses.
  + Resto de trabajadores: 2 meses (si la empresa tiene menos de 25 trabajadores 3 meses).

En los contratos formativos para la obtención de la práctica profesional adecuada a un título no podrá exceder de 1 mes (salvo lo dispuesto en el convenio colectivo).

En los contratos temporales de duración determinada del artículo 15 concertados por tiempo no superior a seis meses, el periodo de prueba no podrá exceder de un mes, salvo que se disponga otra cosa en convenio colectivo.

Será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, alegando simplemente que no se ha superado la prueba. No podrá rescindirse si la trabajadora está embarazada, salvo que haya motivos no relacionados con la maternidad.

* De **plena dedicación** (art. 21 ET): El trabajador se compromete a prestar sus servicios exclusivamente para un sólo empresario. A cambio recibe una compensación económica.
* De **no competencia** (art. 21 ET): El trabajador se compromete, una vez extinguido el contrato, a no dedicarse a una actividad similar a la de la empresa en la que trabaja. A cambio recibe una compensación económica. No podrá tener una duración superior a 2 años para los técnicos ni de 6 meses para el resto de los trabajadores.
* De **permanencia** (art. 21 ET): El trabajador, que recibe una especialización profesional a cargo del empresario con el fin de poner en marcha un trabajo específico o proyecto determinado, se obliga a permanecer en la empresa durante un máximo de 2 años
* **Otros** que pueden versar sobre; horas extraordinarias, horas complementarias, movilidad funcional o geográfica, disponibilidad horaria o geográfica, etc.

# VALIDEZ DEL CONTRATO (art. 9 ET)

El contrato puede resultar nulo parcial o totalmente:

## NULIDAD PARCIAL

Si el error es subsanable el contrato será **parcialmente nulo**. Seguirá siendo válido en la parte no afectada por la nulidad y la parte nula no se aplica sustituyéndose por lo legalmente establecido. Por ejemplo, un contrato con una jornada ordinaria de 45 horas a la semana. En lo relativo a la jornada se aplica la jornada máxima de convenio o legal (40 horas a la semana) y en lo restante el contrato es perfectamente válido.

## NULIDAD TOTAL

Si el error no es subsanable el contrato es **totalmente nulo** y se extingue. El trabajador tendrá derecho a recibir el salario por el tiempo trabajado. Por ejemplo, se contrata a un médico para ejercer la medicina y no es licenciado en medicina, o se contrata a un educador infantil sin haber obtenido la titulación de Técnico Superior en Educación Infantil.

# TIPOS DE CONTRATOS DE TRABAJO

Si consultamos la guía de contratos que nos proporciona el SEPE (Servicio Público de Empleo Estatal) vemos un largo listado de tipos de contratos de trabajo. No podemos abordarlos todos. Vamos a analizar los más importantes cuantitativamente:

## CONTRATOS INDEFINIDOS

Son aquellos que se conciertan sin establecer límite de tiempo en la prestación de servicios. Coloquialmente se les conoce como "contratos fijos". Pueden ser a jornada completa o a tiempo parcial.

El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido.

En el tercer trimestre de 2022 tenemos, en España, 13890800 contratos indefinidos en vigor de un total de 17403200, lo que supone el 80% de los contratos vigentes (fuente INE). Hay, como se puede observar en la guía de contratos, muchos tipos de contratos indefinidos. Vamos a organizarlos en dos grupos:

1. [**CONTRATO INDEFINIDO ORDINARIO NO BONIFICADO**](https://www.sepe.es/contenidos/comunicacion/noticias/contrato-indefinido-ordinario-171017.html)

Es el tipo de contrato general. Puede formalizarse por escrito o de palabra. Siempre que ET habla de contrato de trabajo, sin más, se refiere a él. Se concierta con voluntad de que se prolongue en el tiempo hasta la jubilación del trabajador, lo que ocurrirá si antes no surge alguna otra causa legal de extinción del contrato (art. 49 ET).

1. **CONTRATO INDEFINIDO BONIFICADO**

Se trata de contratos que por ir dirigidos a colectivos desfavorecidos tienen ayudas en forma de deducciones fiscales y/o reducciones en las cotizaciones a la Seguridad Social. El listado es muy amplio y los colectivos a los que van dirigidos son, por ejemplo; discapacitados, jóvenes, emprendedores jóvenes, autónomos, trabajadores en situación de exclusión social, víctimas de violencia de género, terrorismo o trata de seres humanos, etc. Todos deben formalizarse por escrito. Los incentivos y características de cada uno no las vamos a tratar aquí, pero se pueden consultar en la guía de contratos.

## CONTRATOS TEMPORALES

Los contratos temporales son aquellos que se conciertan por un tiempo, y llegado su término final se extinguen. Nacen con vocación de temporalidad.

En el tercer trimestre de 2022 tenemos, en España, 3.512.400 contratos temporales en vigor. Esto supone el 20% de los contratos vigentes (fuente INE). Una de las tasas de temporalidad más altas de Europa. La Unión Europea ha impuesto a España, como condición para recibir fondos europeos, que reduzca esta tasa hasta el 8%. Y ese ha sido uno de los motivos fundamentales de la última reforma laboral (RDL 32/2021). Hay, como se puede observar en la guía de contratos muchos tipos de contratos temporales. Vamos a analizar los más importantes clasificándolos en dos grupos:

1. CONTRATOS FORMATIVOS:

* [**Contrato formativo**](https://www.sepe.es/contenidos/empresas/contratos_trabajo/contrato_en_practicas.html) **para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios:** Son aquellos que se conciertan con la **finalidad** de proporcionar formación práctica adecuada al título académico a los titulados universitarios o de formación profesional. Su **duración** mínima es de 6 meses y la máxima de 1 año. La **retribución** será la fijada el Convenio Colectivo aplicable en la empresa para estos contratos o, en su defecto, la fijada para el grupo profesional propio de las funciones desempeñadas. Y nunca menos que lo fijado para contrato formativo en alternancia ni del SMI vigente.

El periodo de prueba no podrá exceder de 1 mes.

Además, su conversión en indefinidos cuenta con interesantes bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social.

* [**Contrato de formación**](https://www.sepe.es/contenidos/empresas/contratos_trabajo/contratacion_formacion_aprendizaje/contratacion_formacion_aprendizaje.html) **en alternancia** (sustituye al antiguo contrato de formación): Son aquellos que se conciertan con la **finalidad** de alternar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos. Dirigido a personas que carezcan de la titulación académica apropiada para concertar un contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios y sector productivo. Su **duración** mínima será de 3 meses y la máxima de 2 años. Como mínimo, durante el primer año el tiempo de trabajo efectivo no podrá ser superior al 65% (así, la formación teórica mínima será de un 35%). Durante el segundo año no podrá exceder del 85% (así, la formación teórica mínima será de un 15%). La **retribución** será fijada en el Convenio Colectivo, en su defecto, durante el primer año nunca será inferior al 60% del salario de ese grupo profesional, ni del 75% en el segundo año en proporción al tiempo trabajado. Nunca inferior al Salario Mínimo Interprofesional ([SMI](http://www.salariominimo.es/)) en proporción al tiempo trabajado. También tienen derecho a prestación por **desempleo** (no siempre ha sido así).

Estos contratos no pueden tener periodo de prueba.

No se pueden realizar horas extraordinarias, salvo que sean de fuerza mayor para reparar siniestros u otros daños extraordinarios.

No se pueden realizar trabajos nocturnos ni a turnos.

Este contrato también cuenta con interesantes bonificaciones a las cuotas de la Seguridad Social si se convierte en indefinido.

1. CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA CONFORME A LA NUEVA REDACCIÓN (28/12/2021) DEL ART. 15 [ET](https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430&p=20170513&tn=1)

El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido. El de duración determinada solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora.

* **Las circunstancias de la producción** que generen oscilaciones y desajustes temporales entre el empleo estable disponible y el que se necesita, ya sea por circunstancias ocasionales e imprevisibles o lo sea por la actividad normal de la empresa.

Dentro de estas circunstancias de la producción estarán las derivadas de las vacaciones anuales.

No podrá durar más de 6 meses, ampliable por convenio colectivo a 1 año. Si se concertó por un tiempo inferior al máximo podrá acordarse una prórroga sin que la duración total pueda exceder de la máxima antes citada.

El uso del contrato de duración determinada por circunstancias normales de la producción por parte de cada empresa no podrá exceder de 90 días al año.

A su finalización la persona trabajadora tendrá derecho a recibir una indemnización de 12 días de salario por año de servicio.

* **Por sustitución de persona trabajadora** con derecho a reserva del puesto de trabajo.

Podrá celebrarse hasta 15 días antes de que la persona sustituida deje el puesto para que enseñe al sustituto.

Podrá concertarse también para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora.

Podrá celebrarse también para cubrir un puesto durante su proceso de selección sin que pueda durar más de 3 meses o el plazo inferior fijado en el convenio colectivo.

Las personas trabajadoras contratadas mediante un contrato de duración determinada **se convertirán en fijas** cuando:

* + Cuando han sido contratadas incumpliendo lo estipulado en el art. 15 ET.
  + Cuando no han sido dadas de alta en la Seguridad Social una vez transcurrido el periodo al que legalmente se hubiera podido fijar el periodo de prueba.
  + Cuando en un periodo de 24 meses hayan estado trabajando en la empresa 18 meses.
  + Cuando la persona trabajadora ocupe un puesto que haya estado cubierto mediante contrato temporal por circunstancias de la producción durante 18 meses dentro de un periodo de 24 meses.

Las personas contratadas mediante contratos temporales tendrán los mismos derechos que las indefinidas, (salvo las lógicas diferencias derivadas del tipo de contrato) incluido el derecho a recibir información sobre los puestos de trabajo vacantes.

Cuando en los contratos formativos y de duración determinada concertados por una duración inferior a la máxima legalmente establecida, la persona trabajadora continúe prestando servicios después de la fecha de finalización se entenderán **prorrogados** automáticamente hasta dicho plazo máximo. Y si después de expirada la duración máxima legal se continúa trabajando la persona trabajadora se considerará **indefinida**. (art. 49.1.c ET).

## CONTRATOS *A TIEMPO PARCIAL (ART. 12* [ET](https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430&p=20170513&tn=1)*)*

Son aquellos que se conciertan por un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada ordinaria a tiempo completo de un trabajador comparable. Pueden concertarse tanto temporalmente como por tiempo indefinido, por lo que pueden adoptar cualquiera de los tipos de contratos antes citados (existen contratos indefinidos a tiempo parcial y contratos temporales a tiempo parcial, etc.). Estos trabajadores tienen los mismos derechos que cualquier otro trabajador a tiempo completo, salvo la lógica reducción proporcional del salario. El trabajador a tiempo parcial puede pactar la realización de horas complementarias (son parecidas a las horas extraordinarias, pero con una regulación específica). Lo comentado hasta ahora se refiere al contrato a tiempo parcial, que podríamos llamar “ordinario”, pero hay otros contratos a tiempo parcial que, además, tienen alguna especialidad:

* **Contrato fijo-discontinuo (art. 16** [ET](https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430&p=20170513&tn=1)**)**: estos se utilizan para realizar trabajos estacionales, de temporada o intermitentes que tengan periodos de ejecución ciertos. vinculados a actividades productivas de temporada como, por ejemplo; la campaña de recogida de la fresa, aceituna, remolacha, campaña comercial de Navidad, campaña de verano en el turismo, etc. Cada campaña, el empresario está obligado a llamar a estos trabajadores, ya que son fijos. Estas personas tienen derecho a ser informados de las vacantes para puestos fijos ordinarios que surjan en la empresa y, así, poder optar a ellas. Los convenios colectivos pueden establecer bolsas de empleo sectoriales en las que se pueden integrar estas personas durante los periodos de inactividad.
* **Contrato a Tiempo Parcial por Jubilación Parcial (art. 215 y disp transitoria 10 de la** [LGSS](https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11724)**)**: un trabajador puede acordar con su empresario reducir su jornada entre un 25% y un 50% y pasar a cobrar la jubilación en la misma proporción de la jornada dejada vacante. Para ello debe reunir los requisitos de edad, tiempo de cotización y antigüedad en la empresa que indica el art. 215 y la disposición transitoria 10 de la LGSS (los requisitos son exigentes). Además, si el parcialmente jubilado es menor de la edad legal de jubilación de ese momento, el empresario está obligado a concertar simultáneamente un contrato a tiempo parcial llamado de Relevo.
* **Contrato de Relevo (art. 12-7** [ET](https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430&p=20170513&tn=1)**)**: El contrato que se hace a un desempleado para cubrir, como mínimo, la parte de la jornada dejada vacante por un trabajador parcialmente jubilado que no tenga la edad general de jubilación. Normalmente se extingue cuando el parcialmente jubilado se jubila totalmente, aunque la ley no impide que se haga de forma indefinida, ni tampoco que sea a jornada completa (lógicamente en estos casos ya no sería un contrato a tiempo parcial).

## OTROS CONTRATOS

## Existen otros tipos de contratos que no desarrollaremos, pero, al menos, vamos a citar algunos como; el contrato de trabajo en grupo (frecuente en el sector de la construcción), el contrato de trabajo a domicilio (muy frecuente en el sector textil), sustitución por anticipación de la edad de jubilación, etc.

# EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

Las ETTs son aquellas que cuya actividad consiste en contratar trabajadores para cederlos temporalmente a otras empresas llamadas usuarias.

La cesión de trabajadores solo está permitida para las ETTs.

La ETT y la usuaria firman un contrato llamado de **puesta a disposición**. Este contrato sólo puede celebrarse para realizar tareas propias de los contratos temporales del art. 15 ET (circunstancias de la producción, sustituir a una persona con derecho a reserva del puesto o cubrir una vacante durante el tiempo que dura su proceso de selección).

Las ETT podrán celebrar también con la persona trabajadora un contrato de trabajo para la cobertura de varios contratos de puesta a disposición sucesivos con empresas usuarias diferentes.

Las ETT podrán celebrar contratos de carácter fijo-discontinuo para la cobertura de contratos de puesta a disposición vinculados a necesidades temporales de diversas empresas usuarias.

La persona trabajadora firma un **contrato de trabajo** con la ETT aunque trabaja para la empresa usuaria. El contrato normalmente es temporal, aunque nada impide que sea indefinido. La persona trabajadora cobra de la ETT. En el contrato debe figurar:

* Datos de las partes: ETT, persona trabajadora, y también la empresa usuaria.
* Causa del contrato
* Contenido de la prestación (funciones a realizar por la persona trabajadora)
* Riesgos laborales propios del puesto de trabajo que va a ocupar la persona trabajadora. La ETT está obligada a proporcionar formación a la persona trabajadora cedida para que pueda hacer frente a los riesgos a los que se enfrenta.
* Duración estimada.
* Remuneración por hora. Esta incluirá todos los conceptos salariales, es decir:
* Salario ordinario por hora.
* Parte proporcional de pagas extraordinarias.
* Parte proporcional de vacaciones.
* Parte proporcional de descanso semanal.
* Parte proporcional de festivos
* Y una indemnización de 12 días de salario por año trabajado.

De esta forma, con el pago de cada hora, la persona trabajadora queda finiquitada.

Cobrará como mínimo lo estipulado en el convenio de las ETTs, y nunca menos de lo que cobra una persona trabajadora de su misma categoría en la empresa usuaria.

Por lo demás, la persona trabajadora cedida tiene los mismos derechos y obligaciones que cualquiera otra de la empresa usuaria.

Si la ETT no cumple con sus obligaciones salariales y de cotización, la empresa usuaria responde subsidiariamente.

Desde un punto de vista práctico las ETTs tienen aspectos positivos y negativos:

* Negativos: la temporalidad y, por consiguiente, la inestabilidad.
* Positivos: tomas contacto con empresa usuarias que, al remate, podrían contratarte directamente y conseguir una relación laboral estable.