

FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

## **El contrato de trabajo. Modalidades**

---

# ÍNDICE

<b>/ 1. Introducción y contextualización práctica</b>	<b>3</b>
<b>/ 2. Concepto de contrato de trabajo y elementos</b>	<b>4</b>
<b>/ 3. El período de prueba</b>	<b>4</b>
<b>/ 4. Caso práctico 1: “Elementos del contrato de trabajo”</b>	<b>5</b>
<b>/ 5. Modalidades de contratos</b>	<b>6</b>
5.1. Contratos Formativos	6
5.2. Contratos temporales	7
5.3. Contratos a tiempo parcial	7
5.4. Contratos indefinidos	8
<b>/ 6. Las empresas de trabajo temporal</b>	<b>8</b>
<b>/ 7. Caso práctico 2: “Qué contrato recomendarías”</b>	<b>9</b>
<b>/ 8. Resumen y resolución del caso práctico de la unidad</b>	<b>9</b>
<b>/ 9. Bibliografía</b>	<b>10</b>

# OBJETIVOS



*Conocer qué es un contrato de trabajo y diferenciar los elementos esenciales para que pueda celebrarse.*

*Identificar las distintas modalidades de contrato de trabajo y conocer cuál es el más adecuado para cada situación.*

*Conocer en qué consiste el período de prueba y qué características tiene.*

*Identificar la actuación de las Empresas de Trabajo Temporal y cómo podemos beneficiarnos de ellas.*



## / 1. Introducción y contextualización práctica

Esta unidad es de máxima importancia. Tiene mucha aplicación práctica, ya que lo que pretendemos, principalmente, cuando nos formamos y estudiamos es estar capacitado para poder acceder al mercado laboral, a través de la firma de un contrato de trabajo.

Mediante este documento se van a articular “las reglas del juego” de la relación laboral, es decir, se va a regular el trabajo que vamos a desempeñar y las condiciones en que lo haremos, influyendo esto no solo en el ámbito profesional, sino también en el personal.

### Planteamiento el caso práctico inicial

A continuación, vamos a plantear un caso a través del cual podremos aproximarnos de forma práctica a la teoría de este tema.

Escucha el siguiente audio donde planteamos la contextualización práctica de este tema, encontrarás su resolución en el apartado Resumen y resolución del caso práctico.



Fig. 1 Ilustración firma de un contrato.



Audio intro. “Qué tipo de contrato es más adecuado”

<https://bit.ly/3drQFe8>



## / 2. Concepto de contrato de trabajo y elementos

El contrato de trabajo es el acuerdo de voluntades, verbal o escrito, que se da entre el empresario y el trabajador, y mediante el que este se compromete a prestar determinados servicios bajo la dirección del empresario, recibiendo a cambio una remuneración.

Los requisitos que se han de dar en un contrato de trabajo son: carácter personalísimo, voluntariedad, remuneración, dependencia y ajenidad.



Fig. 2. apretón de manos.

Es necesario que concurren los elementos siguientes para que exista el contrato de trabajo (según Código Civil)<sup>1</sup>:

- **Los elementos esenciales**, pudiendo distinguir:

- » **Consentimiento**, significa el mutuo acuerdo de las partes sobre la materia del contrato, y sobre lo que este pretende. Establece el Código Civil que será nulo el consentimiento prestado por error, violencia, intimidación, o dolo<sup>2</sup>.
- » **Objeto**, es lo que se persigue con el contrato. Se exige que sea posible, determinado y lícito.
- » **Causa** o qué es lo que les lleva a firmar el contrato; para el empresario será la cesión de la prestación de los servicios al trabajador, y para este, la causa es el salario.

- **Los elementos personales:**

- » **El trabajador**, que aparece descrito como la persona física que de forma voluntaria y personalmente está obligada a realizar una actividad retribuida por cuenta ajena y en dependencias ajenas. El derecho laboral se fundamenta en beneficiar a esta figura de la relación laboral (Estatutos de los trabajadores, art. 1.1)<sup>3</sup>.
- » **El empresario** es la persona física, jurídica, o comunidad de bienes, que reciben la prestación de servicios de los trabajadores, así como de las personas contratadas, para ser cedidas a empresas usuarias por empresas de trabajo temporal legalmente constituidas (Estatuto de los trabajadores, art. 1.2.)<sup>4</sup>.

En el siguiente vídeo, veremos la nueva regulación del trabajo a distancia y cómo debe acordarse entre las partes sus condiciones.



Video 1. "Trabajo a distancia"  
<https://bit.ly/3gQoOsL>



## / 3. El período de prueba

Para paliar el riesgo que supone al empresario contratar a un trabajador, el derecho laboral prevé que se pueda pactar un período de prueba con la duración máxima que establezca el Convenio Colectivo.

1. Artículo 1261 del Código Civil

2. Artículo 1265 del Código Civil

3. Artículo 1.1. del Estatuto de los Trabajadores

4. Artículo 1.2. del Estatuto de los Trabajadores



Durante este tiempo, tanto trabajador como empresario **pueden romper el contrato** con plena libertad y sin pago de indemnización, si la otra parte no responde a las expectativas iniciales, sin necesidad de preaviso y sin alegar motivo alguno. En este caso, el empresario debe abonarle al trabajador el salario por los días de trabajo realizado.

Es obligatorio que el período de prueba se pacte por escrito, y será nulo en el caso de que el trabajador haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, independientemente de la modalidad de contratación que hubiese tenido.

Aparece regulado en el Estatuto de los Trabajadores y se establece que la duración máxima se concreta por Convenio Colectivo, pero si este no estableciese nada al respecto, el período de prueba no podrá exceder de los siguientes límites (Estatuto de los trabajadores, art. 14)<sup>5</sup>:

- 6 meses para técnicos titulados.
- 2 meses para el resto de los trabajadores en empresas de 25 o más trabajadores.
- 3 meses en empresas de menos de 25 empleados.
- 1 mes si el contrato es en práctica de un técnico de Grado Medio y 2 meses si es de Grado Superior.
- 1 mes en contratos temporales inferiores a 6 meses.
- 1 año si el contrato es indefinido de apoyo al emprendedor.
- Por lo general, la mayoría de los Convenios Colectivos fijan 15 días para los trabajadores no cualificados y 1 mes para los trabajadores cualificados y técnicos titulados.

Se puede pactar en el contrato que, debido a baja laboral, maternidad, paternidad, riesgo en el embarazo o lactancia, se interrumpa el período de prueba.

Durante el período de prueba, el trabajador tiene los mismos derechos y deberes que cualquier otro trabajador de la plantilla, y ha de estar dado de alta en la Seguridad Social y recibir el salario correspondiente. El período de prueba, además, computa a efectos de antigüedad.



### Enlaces de interés...

El periodo de prueba: <https://www.youtube.com/watch?v=c7vScMtFgV0>

## / 4. Caso práctico 1: “Elementos del contrato de trabajo”

**Planteamiento:** Identifica qué elementos de los que hemos estudiado como esenciales para que pueda darse un contrato de trabajo, no se cumplen.

**Nudo:**

- Contrato que se realiza al sobrino del dueño de una empresa con el fin de cotizar por él, pero sin que este preste a cambio ningún servicio.



- Contrato que firma un joven sudamericano bajo amenazas de no renovación de los permisos de trabajo y residencia.
- Contrato de trabajo para realizar actividades prohibidas por nuestro ordenamiento jurídico.

#### Desenlace:

- En el primer caso no existe causa que justifique el contrato, ya que en el fondo no se pretende realizar ninguna actividad, sino que se finge la misma para luego poder optar a una prestación por desempleo solicitándola al Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE).
- En este caso, lo que falla es el consentimiento, pues está viciado por las amenazas que recibe el trabajador. Hemos estudiado que el contrato de trabajo debe conllevar el acuerdo mutuo de ambas partes, trabajador y empresario.
- Y en este último caso, es el objeto del contrato lo que no cumple con lo establecido por el ordenamiento jurídico en cuanto a que el mismo debe ser lícito y no contrario a las leyes.



Fig. 3. Líder agresivo.

## / 5. Modalidades de contratos

Para estudiar los diferentes tipos de contratos, tendremos en cuenta la siguiente clasificación:

CONTRATOS FORMATIVOS			
Formación y aprendizaje		Contrato en prácticas	
CONTRATOS TEMPORALES			
Obra y servicio	Eventual por circunstancias de la producción	Interinidad	Primer empleo joven
CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL			
A tiempo parcial común		De relevo y de jubilación parcial	Fijo-discontinuo en fechas no ciertas
CONTRATOS INDEFINIDOS			
Indefinido ordinario		Indefinido de apoyo a emprendedores	

Tabla 1. Clasificación de contratos.

### 5.1. Contratos Formativos<sup>6</sup>

El **contrato de Formación y aprendizaje**, además de prestar el trabajador un servicio a cambio de una remuneración, se da un componente formativo que mejora a la competencia profesional del trabajador contratado. Lo pueden firmar trabajadores que tengan entre 16 y 25 años, aunque hay excepciones que no limitan la edad. No debe poseer

6. Artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores



titulación universitaria, de FP, ni certificado de profesionalidad relacionado con la profesión que va a desempeñar, ni haber trabajado antes en ese puesto en la empresa por más de doce meses. El primer año, el trabajador dedica al menos un 25% del tiempo de su jornada a formación, y en el segundo y tercer año, un mínimo del 15%. En cuanto a la duración, será de mínimo 1 año y máximo 3 años. La retribución se fijará por el convenio, no pudiendo ser inferior al 75% u 85% del S.M.I.

En el **contrato en prácticas** es necesario que el trabajador cuente con el título de FP, o de Grado Universitario, un título reconocido oficialmente como equivalente o un certificado de profesionalidad. Se podrá celebrar, como máximo, en los 5 años siguientes a la obtención de los estudios. La duración será mínima de 6 meses, y máximo de 2 años, siendo el período de prueba de 1 mes para los técnicos de Grado Medio, y 2 meses para los de Grado Superior. La retribución se fijará por el convenio, no pudiendo ser inferior al 60% del salario de un trabajador de la misma categoría en el 1er año, o del 75% en el 2º año.



Audio1. "Fraude de ley en la contratación"  
<https://bit.ly/2CyQlgK>



## 5.2. Contratos temporales

- **El contrato de obra y servicio** nace para llevar a cabo una tarea concreta cuya duración es, en principio, incierta, pero se sabe que será limitada en el tiempo. Estas obras y servicios pueden diferenciarse claramente de otras actividades que se llevan a cabo en la empresa para determinar cuándo comenzó y finalizó. La duración, como hemos dicho, es incierta, depende de cuando finalice la obra o servicio. Está establecido que sea como máximo 3 años, y será ampliable en 12 meses.
- **Eventual por circunstancias de la producción**, para hacer frente al incremento de trabajo en la empresa por acumulación de tareas, exceso de pedido o circunstancias del mercado. La duración no será superior a 6 meses en un período de 12 meses, salvo que el Convenio Colectivo lo amplíe a 12 meses en un período de 18 meses. Se podrá hacer una sola prórroga hasta la finalización de la duración máxima.
- **El contrato de interinidad** se lleva a cabo para sustituir a otro trabajador que tiene reservado el puesto de trabajo. El interino no tiene derecho a consolidar el puesto de trabajo, aunque el trabajador no se reincorpore. No está permitido este contrato para cubrir vacaciones. Si el contrato se lleva a cabo por sustitución, la duración será hasta que se incorpore el trabajador al que sustituye y si es por selección de vacante, mientras dure el proceso de selección, con un máximo de 3 meses.
- **Primer empleo joven**, para adquirir una primera experiencia profesional en jóvenes menores de 30 años, desempleados y que no tengan experiencia o que sea inferior a 3 meses. La duración será mínima para un período de 3 meses y máximo de 6, aunque por Convenio Colectivo puede llegar a un máximo de 12 meses.

## 5.3. Contratos a tiempo parcial

- **A tiempo parcial común**, con este contrato el objetivo es realizar una determinada prestación en un número de horas al día, semana, mes o año, inferior a la que realiza un trabajador comparable en Convenio Colectivo a tiempo completo. Todas las modalidades de contratos pueden serlo a tiempo parcial, excepto el contrato de formación, y puede ser indefinido o temporal. La jornada se registra día a día y se suman mensualmente entregando copia al trabajador junto al recibo de salarios.
- **De relevo y de jubilación parcial**, se contrata a un trabajador para darle relevo a otro que se va a jubilar a tiempo parcial para completar la jornada que éste deja de realizar. Supone dos cambios, por un lado, la jubilación parcial y, por otro, el contrato de relevo. El trabajador que se jubila reduce su jornada y salario entre un 25% y un 50%. Si el contrato de relevo es indefinido y a tiempo completo, se puede reducir hasta un 75%.



La duración de este contrato es hasta que el trabajador se jubile totalmente, si el contrato fuese indefinido, debe mantenerse al menos 2 años después de la jubilación. En caso de que el contrato de relevo se convirtiese en indefinido, estaría bonificado.

- **Fijo-discontinuo en fechas no ciertas**, este contrato alterna períodos de trabajo y no trabajo en una actividad que se repite de forma cíclica a lo largo de los años y de la que no se conoce fecha cierta de volver al trabajo.

## 5.4. Contratos indefinidos

Son aquellos que establecen una fecha de inicio de la relación laboral, pero no se concreta cuando finaliza. La mayoría de ellos tienen reconocidas subvenciones, bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social y exenciones fiscales. A su vez, el contrato indefinido puede ser a jornada completa, parcial o fijo-discontinuo. Todas las modalidades de contrato se encuentran en:

<https://www.sepe.es/HomeSepe/empresas/Contratos-de-trabajo/modelos-contrato.html>



### Enlaces de interés...

<https://www.sepe.es/HomeSepe/empresas/informacion-para-empresas/bonificaciones-ayudas/bonificaciones-contratos.html>

## / 6. Las empresas de trabajo temporal

Son aquellas empresas cuya actividad principal consiste en poner a disposición de otra empresa (empresa usuaria) y de manera temporal a trabajadores contratados por ella. Podrán actuar, además, como **agencias de colocación**, siempre y cuando presenten una declaración responsable mediante la que se manifieste que cumple con los requisitos establecidos en la Ley de Empleo. Es una herramienta útil para la inserción laboral, actuando la ETT como intermediario entre la empresa final y los trabajadores.

Los requisitos de la relación entre la Empresa de Trabajo Temporal (ETT) y la Empresa Usuaria (EU) podemos resumirlo en:

- Se firma un contrato mercantil entre las dos empresas llamado “contrato de puesta a disposición” mediante el cual la ETT cede a trabajadores a la empresa y esta le paga a cambio.
- Solo pueden cederse trabajadores contratados temporalmente, o con contratos para la formación o prácticas.
- Se permite en actividades peligrosas, excepto si existen radiaciones, agentes biológicos, cancerígenos o tóxicos para la reproducción.

En cuanto a la relación de la ETT y el trabajador, se firma un contrato de trabajo por escrito. La ETT hace frente a los salarios, a la Seguridad Social y a la posible indemnización por finalización, la EU tendría responsabilidad subsidiaria. La ETT debe formar en prevención de riesgos laborales, realizar los reconocimientos médicos y entregar los Equipos de Protección Individual.

El trabajador cobrará igual que otro trabajador de la EU, según su Convenio. Respecto a la relación de la EU con el trabajador, esta tiene la facultad de dirección y control sobre el trabajador. Si el trabajador comete falta, debe informar a la ETT para que lo sancione, debe informar sobre los riesgos laborales y adoptar las medidas preventivas.





Se habla de que existe una **relación triangular en estos casos**, pues se generan derechos y deberes entre las tres partes:

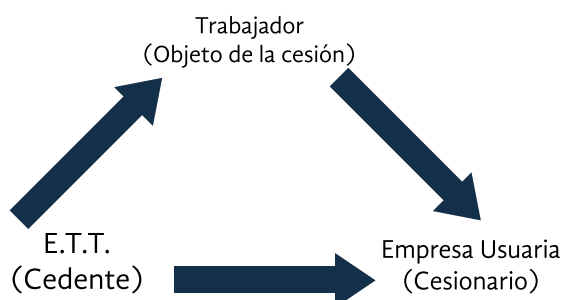


Fig. 4. Relación triangular.

## / 7. Caso práctico 2: “Qué contrato recomendarías”

**Planteamiento:** Una alumna de un Ciclo Formativo de Grado Superior es contratada a jornada completa cuando finaliza sus estudios en la misma empresa en la que ha realizado la Formación en Centros de Trabajo.

**Nudo:** ¿Qué contrato le recomendarías a la empresa que hiciera sabiendo que un trabajador de esta categoría tiene un salario de 1100€ al mes según su Convenio Colectivo?

**Desenlace:** Le recomendaría la realización de un contrato en prácticas, pues durante el primer año la empresa tendría que pagar el 60% del importe que venga establecido en Convenio, y en el segundo año de contrato, el 75% del salario que indique el Convenio, que correspondería a un trabajador de esa misma categoría.



Fig. 5. Contrato de trabajo.

Si se realizase el contrato a tiempo parcial, el salario se reduciría en la misma proporción que la jornada.

De la cantidad resultante habrá que deducir, es decir, restar las cantidades que correspondan en concepto de Impuesto de la Renta de las Personas Físicas y las diferentes cotizaciones de la Seguridad Social.

## / 8. Resumen y resolución del caso práctico de la unidad

Hemos tratado los contenidos teóricos de esta unidad conforme al siguiente esquema:

- Introducción, contextualización práctica.
- El contrato de trabajo.
  - » Concepto.
  - » Elementos: consentimiento, objeto y causa.
  - » Trabajo a distancia
- El período de prueba.



- Modalidades de contrato de trabajo.
  - » Contratos formativos:
    - › C. de Formación y aprendizaje
    - › C. en prácticas
  - » Contratos temporales:
    - › C. de obra y servicio
    - › Eventual por circunstancias de la producción
    - › Interinidad
  - » Contratos a tiempo parcial:
    - › C. a tiempo parcial común
    - › C. de relevo y de jubilación parcial
    - › C. fijo-discontinuo en fechas no ciertas
  - » Contratos Indefinidos
  - » Las Empresas de Trabajo Temporal (ETT)

## Resolución del caso práctico de la unidad

Después de haber estudiado los diferentes tipos de contrato que se pueden llevar a cabo dependiendo de cada situación, podemos concluir que:

- Para el primer supuesto, el contrato apropiado, dentro de los de duración determinada, sería el contrato de interinidad, ya que se trata de sustituir a un trabajador que tiene derecho a que se le reserve su puesto de trabajo.
- En el segundo supuesto, el contrato más adecuado sería el de duración determinada por circunstancias de la producción debido al aumento de la actividad detectado en la época estival.
- Para el tercer caso, se podría hacer un contrato de duración indefinida, si se trata de un puesto de trabajo que se va a mantener a largo plazo. El contrato fijo permite establecer un período de prueba para garantizar que el trabajador es el apropiado para la vacante de la empresa.

## / 9. Bibliografía

Montoya Melgar A. Derecho del Trabajo. Editorial Tecnos.

Alonso Olea M. Derecho del Trabajo. Facultad de Derecho Universidad Complutense.

Estatuto de los Trabajadores. Recuperado de: <https://www.cuestioneslaborales.es/estatuto-los-trabajadores/#1>

SEPE. Recuperado de: <https://www.sepe.es/HomeSepe>

Código Civil. Recuperado de: <https://boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1889-4763>

Estatuto de los Trabajadores Artículo 1. Ámbito de aplicación. Recuperado de <https://www.cuestioneslaborales.es/estatuto-los-trabajadores/#1>

Estatuto de los Trabajadores Artículo 14. Periodo de Prueba. Recuperado de <https://www.cuestioneslaborales.es/estatuto-los-trabajadores/#14>

Estatuto de los Trabajadores Artículo 11. Ámbito de aplicación. Recuperado de <https://www.cuestioneslaborales.es/estatuto-los-trabajadores/#11>