

1. El contrato de trabajo

2

UNIDAD

El contrato de trabajo es el acuerdo entre dos partes por el que una de ellas, la persona trabajadora, se compromete a prestar determinados servicios por cuenta ajena bajo la dirección de la otra, la empresa, y recibe a cambio una retribución.

Para que exista contrato es necesario que concurren estos elementos [Fig. 2.1.]:

Consentimiento	El contrato se realiza de mutuo acuerdo, prestado libremente entre las partes que intervienen [la empresa y la persona trabajadora].
Objeto	Es la actividad retribuida del empleado o empleada, su trabajo, que debe cumplir los requisitos de ser posible, lícito y determinado.
Causa	Es el motivo por el que se celebra el contrato: la cesión remunerada del fruto del trabajo, el intercambio entre servicios y salario.

Fig. 2.1. Elementos básicos del contrato de trabajo.



Naciones Unidas aboga por crear políticas que fomenten la creación de empleo y que las personas disfruten de los contratos que les permitan desarrollar su vida profesional y personal en condiciones dignas.



1.1. Sujetos del contrato laboral

Los sujetos de la relación laboral son la persona trabajadora y la empresa [Fig. 2.1].

La persona trabajadora

Es una persona física que desempeña su labor voluntariamente bajo la organización y dirección de la empresa, y cede el fruto de su trabajo a cambio de un salario.

¿Quiénes pueden establecer una relación laboral?

- Personas de 18 años o mayores.
- Personas de 16 años o mayores emancipadas o con la autorización de sus representantes legales (progenitores o tutores).
- A los menores de 16 años se les prohíbe el desempeño de trabajos nocturnos, peligrosos e insalubres, y la realización de horas extraordinarias.
- Excepcionalmente, los menores de 16 años pueden intervenir en espectáculos públicos, con autorización por escrito de la autoridad laboral, siempre que la actividad no perjudique su salud ni su formación profesional y humana.
- Personas extranjeras que no pertenecen a la ciudadanía de la Unión Europea precisan la autorización correspondiente de trabajo y residencia para poder trabajar en nuestro país, mientras que las pertenecientes a la ciudadanía de la Unión no necesitan permiso, ya que existe la libre circulación de personas trabajadoras, y se equiparan, así, a las españolas.

La empresa

Puede ser una persona física o jurídica o una comunidad de bienes.

¿Quién puede constituir una empresa?

- **Persona física.** Son personas físicas los empresarios o empresarias individuales (mayores de 18 años o menores de edad emancipados).
- **Persona jurídica.** Son personas jurídicas, tanto entes privados (sociedades civiles, mercantiles, asociaciones, fundaciones, etc.) como entidades públicas (las Administraciones públicas también pueden formalizar contratos laborales).
- **Comunidad de bienes.**

Trámites que debe realizar la empresa cuando contrata a una persona trabajadora

- Comunicar la contratación al Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) y entregar una copia del contrato al empleado o empleada.
- Afiliar a los trabajadores y trabajadoras a la Seguridad Social, cuando no lo estén, y darlos de alta en este organismo.
- Cotizar a la Seguridad Social por la persona trabajadora desde el inicio de la relación laboral.

Fig. 2.1. Sujetos de la relación laboral.



! IMPORTANTE

Cláusulas nulas

Las cláusulas que limitan el ejercicio de derechos fundamentales, como el de libre sindicación, el de huelga o cualquier otro reconocido (salario, descanso, etc.), se consideran nulas. Las cláusulas nulas quedan sin efecto, pero el contrato sigue vigente.



¿SABÍAS QUE...?

Si la persona trabajadora no cumple con lo pactado en la cláusula de permanencia y abandona el trabajo antes del plazo fijado, la empresa tendrá derecho a una indemnización de daños y perjuicios.

1.2. Características del contrato de trabajo

El contrato laboral presenta unas características determinadas con respecto a su forma, su contenido y su duración. Vamos a estudiarlas detalladamente.

A. Forma del contrato de trabajo

El contrato puede formalizarse de manera verbal o por escrito:

- Solo se pueden celebrar verbalmente dos modalidades: el eventual por circunstancias de la producción y con duración inferior a cuatro semanas, y el indefinido ordinario a tiempo completo.
- Por tanto, a excepción de los contratos especificados en el párrafo anterior, el resto debe constar por escrito obligatoriamente; de no hacerse así, se presume celebrado un contrato indefinido a jornada completa, salvo que se acredite la naturaleza temporal del mismo.

B. Contenido mínimo del contrato de trabajo

Aunque la ley no establece de forma rigurosa cuál ha de ser el contenido del contrato de trabajo, en todos aquellos que se celebren por escrito deben figurar, como mínimo, los apartados que aparecen en la Figura 2.2. Cada vez resulta más frecuente que las empresas impongan determinadas cláusulas (Tabla 2.2), en las que quedan reflejadas las obligaciones legales que la persona trabajadora asume tanto durante la vigencia del contrato como después de su finalización (Tabla 2.2).

Confidencialidad	Toda la información revelada por la empresa u obtenida en ella debe mantenerse en secreto y total confidencialidad.
No competencia	El compromiso consiste en no realizar la misma actividad al finalizar la relación laboral a cambio de una compensación económica. No será superior a dos años para los técnicos ni a seis meses para el resto.
No concurrencia, plena dedicación	La persona trabajadora se obliga a trabajar con plena dedicación para la empresa y a no hacerlo para otras compañías de diferentes sectores. De no existir este pacto, puede prestar servicios a otras empresas siempre que no incurra en competencia desleal.
Permanencia	La duración máxima es de dos años y se suscribe cuando la persona trabajadora ha recibido una formación especializada a cargo de la empresa, para asegurarse ésta de que el dinero invertido en su formación revierte en beneficio de la compañía.
Polivalencia funcional	La persona trabajadora se compromete a realizar las funciones propias de más de un grupo profesional, aunque quedará clasificada en aquel al que corresponden las funciones que desempeñe durante más tiempo.

Tabla 2.2. Cláusulas más habituales en los contratos de trabajo.

C. Duración del contrato de trabajo

El contrato puede concertarse por un tiempo indefinido (cuando no se fija una fecha de finalización determinada) o con una limitación temporal.



CASO PRÁCTICO 1. Contratación de menores

Nagore, una joven de 17 años que vive emancipada, ha sido contratada con un contrato indefinido. En la firma del contrato, la empresa le ha comunicado que, si fuera necesario, debería quedarse más tiempo en el trabajo y este se le pagaría como horas extraordinarias.

- ¿Necesitaría la autorización de sus progenitores o tutores para celebrar el contrato?
- ¿Es legal la petición de la empresa?

Solución:

- No. Aunque Nagore es menor de edad, al vivir emancipada no precisa la autorización de sus progenitores o tutores.
- No. La trabajadora no puede cumplir la petición de la empresa porque los menores de 18 años tienen prohibido trabajar horas extras.

Denominación y grupo del puesto de trabajo.

Identificación de las partes. Si la empresa tiene personalidad jurídica, una persona actuará como representante legal, haciendo constar el poder que se le otorga para contratar; de lo contrario, el empresario o la empresaria actúa como persona física. Si la persona trabajadora es menor de edad, deberá estar representada por sus progenitores o tutores.

Lugar de trabajo. Se hará constar el domicilio social de la empresa y el del centro de trabajo donde se van a prestar los servicios. En algunos casos, ambos coinciden.

Tiempo de trabajo. Se especificará la jornada, el horario, el turno y si es trabajo nocturno.

Duración. Se detallará la fecha de comienzo de la relación laboral y el periodo de prueba, si se pactara.

Retribución [salario base y complementos salariales].
Se indicará si el salario es diario, mensual o anual.
Se reflejará el salario bruto, pues el neto se calcula teniendo en cuenta los descuentos de la Seguridad Social y el IRPF.

Vacaciones. Se hará constar la duración de las vacaciones anuales.

Legislación aplicable. Se indicará la norma concreta que regula el tipo de contrato y el convenio colectivo que ordena la relación laboral, si lo hay.

Plazo de preaviso, que se respetarán por ambas partes ambas partes en caso de rescisión del contrato.

Se pueden incluir **otras cláusulas** ajustadas a la ley. De ser ilegales, la persona trabajadora no estará obligada a cumplirlas, aunque las haya firmado.

En a de de 20.....

De una parte, D./Dña., mayor de edad, con domicilio en, calle, y DNI núm., actuando como representante legal de la empresa

De otra parte, D./Dña., mayor de edad, con domicilio en, calle, y DNI núm.

Los menores verán completada su capacidad por sus progenitores o tutores.

CLÁUSULAS

- ① **Primera.** La persona trabajadora prestará sus servicios en la empresa como
- ② **Segunda.** El centro de trabajo en el que se realizará la prestación de servicios se encuentra en
- ③ **Tercera.** La jornada laboral será de horas semanales, prestadas de la siguiente forma: con los descansos establecidos.
- ④ **Cuarta.** La duración del presente contrato será de y se establece un periodo de prueba de
- ⑤ **Quinta.** La persona trabajadora recibirá una retribución total bruta de euros.

Sexta. La duración de las vacaciones anuales será de

- ⑥ **Séptima.** En lo previsto en este contrato, se estará a lo establecido en la legislación vigente.

Octava. Ambas partes se comprometen a comunicar el fin de la relación laboral

Novena. Se pueden incluir cláusulas adicionales que no vayan en contra de la ley.

Y para que conste, se extiende este contrato, por triplicado, en el lugar y fecha indicados.

La persona trabajadora

El/la representante de la empresa

Por último, la **firma de las partes.**

Fig. 2.2. Contenido mínimo del contrato de trabajo.

1.3. El periodo de prueba

El periodo de prueba es un tiempo de duración determinada que la empresa y la persona trabajadora pueden pactar para que ambas partes, de forma unilateral, comprueben la conveniencia de la contratación.

El periodo de prueba se debe pactar por escrito en el contrato; en caso contrario, se entiende que no existe. La regulación de este periodo se recoge en la Tabla 2.3.

Duración del periodo de prueba	Se fija por medio del convenio colectivo. Si este no lo indica, la duración máxima del citado periodo no puede exceder de los siguientes plazos: <ul style="list-style-type: none">Para quienes tienen el título de técnico o técnica, el periodo de prueba no puede superar los seis meses.Para las demás personas trabajadoras, comprenderá dos meses como máximo, excepto en las empresas de menos de 25 personas, donde el periodo de prueba no podrá superar los tres meses.En los contratos en prácticas:<ul style="list-style-type: none">No más de dos meses para los titulados de Grado Superior.Un mes como máximo para los titulados de Grado Medio.En los contratos temporales de hasta seis meses no se puede fijar más de un mes de prueba.
Derechos	Se tienen los mismos derechos y obligaciones que el resto de personas trabajadoras : alta en la Seguridad Social, pago del salario, pero no se percibirá indemnización a la extinción del contrato.
Límites	No puede establecerse otro periodo de prueba si ha desempeñado ya las mismas funciones en la empresa con otro contrato.
Preaviso	No es necesario, cualquiera de las partes puede dar por finalizado el contrato sin preaviso.

Tabla 2.3. Periodo de prueba.



CASO PRÁCTICO 2. Interrupción del periodo de prueba

Juan empieza a trabajar el día 1 de junio en una empresa de distribución, con la que ha firmado un contrato indefinido a jornada completa, con un mes de periodo de prueba. El día 20 del mismo mes contrae una enfermedad común y permanece de baja durante el resto del mes.

- ¿Se interrumpe el periodo de prueba de este trabajador durante la baja?
- ¿Puede despedirlo la empresa en esos días?

Solución:

- La enfermedad del trabajador durante el periodo de prueba solo produce la interrupción del cómputo del tiempo de la prueba.
- La interrupción no impide que la empresa pueda rescindir el contrato del trabajador durante la baja, por no superar el periodo de prueba, según la sentencia emitida el 12 de diciembre de 2018 por el Tribunal Supremo.



ACTIVIDADES

- Una empresa española va a contratar a una boliviana y a un francés. Explica de manera razonada si puede hacerlo libremente.
- Julia, de 17 años, ha sido contratada en una hamburguesería para reforzar la plantilla durante los fines de semana, con un horario de 22.00 a 3.00 h. Indica si la joven puede trabajar en ese horario.
- Mariano, que tiene 17 años, ha decidido crear una empresa de venta de cómics por Internet.

¿Puede ser empresario o empresaria alguien menor de edad? Razona la respuesta.

- Miriam trabaja en una empresa de seguros del hogar. Su contrato recoge una cláusula según la cual se compromete a no trabajar en ninguna otra compañía. ¿Es posible que Miriam sea sancionada en caso de incumplimiento?
- Diego ha firmado una cláusula en su contrato para no afiliarse a ningún sindicato. Indica qué efectos produce en el contrato la incorporación de dicha cláusula.

Las características principales de los contratos de trabajo son las siguientes: la forma, la duración y el periodo de prueba [Tabla 2.4].

Forma de los contratos	Escrita	<ul style="list-style-type: none"> Cuando lo exija una disposición legal. Cuando lo solicite cualquiera de las partes.
	Verbal	<ul style="list-style-type: none"> Indefinido ordinario. Eventual por circunstancias de la producción, cuya duración no exceda de cuatro semanas.
Duración del contrato	Indefinido	<ul style="list-style-type: none"> No tiene fecha de finalización previamente pactada.
	Temporal	<ul style="list-style-type: none"> Duración determinada: tiene fecha cierta de finalización. Duración indeterminada: no tiene fecha cierta de finalización, ya que esta se producirá cuando concluya la obra o servicio o se reincorpore la persona trabajadora sustituida.
Periodo de prueba	Solo existirá si se pacta por escrito en el contrato de trabajo y la persona trabajadora no ha prestado antes servicios en esa misma empresa y en el mismo puesto de trabajo.	

Tabla 2.4. Características del contrato de trabajo.



CLAVES Y CONSEJOS



La empresa elige el tipo de contrato en función de sus necesidades, pero condicionada por los requisitos legales.



CASO PRÁCTICO 3. Elementos de un contrato

El restaurante El Buen Yantar contrata en prácticas, con un periodo de prueba de un mes y un salario de 1300 € mensuales, a un joven auxiliar que ha finalizado un ciclo de Grado Medio de Hostelería y Turismo. En el contrato se firma una cláusula en la que se hace constar que el trabajador se obliga a no desempeñar otra actividad laboral durante la vigencia del mismo. Identifica y enumera los elementos del contrato de trabajo de este joven.

Solución:

- Consentimiento: es el acuerdo entre la empresa y el trabajador.
- Objeto: son las funciones de un auxiliar con una remuneración de 1300 € al mes.
- Causa: el intercambio del trabajo por un salario.
- Forma del contrato: escrita, al tratarse de un contrato en prácticas.
- Periodo de prueba: un mes máximo.
- Cláusulas contractuales: pacto de no concurrencia o plena dedicación.



ACTIVIDADES

- Una joven ha sido contratada como auxiliar en una farmacia, con un salario de 1200 € mensuales, una vez finalizado el ciclo de Grado Medio de técnico en Farmacia. Se ha formalizado un contrato indefinido a jornada completa con un periodo de prueba de un mes y 30 días de vacaciones. Identifica los elementos del contrato y elabora un esquema de estos.
- Indica por qué los siguientes periodos de prueba concertados son incorrectos:
 - Irene ha sido contratada por tres meses y se ha establecido un periodo de prueba de dos meses.
 - Sergio ha sido contratado como técnico de gestión administrativa en prácticas y con un periodo de prueba de dos meses.
 - Antonio ha firmado un contrato como operario no cualificado con un periodo de prueba de quince días; anteriormente, había desempeñado esas funciones en la misma empresa por un año.
 - Maria ha sido contratada como técnica de sonido en una discoteca y su periodo de prueba será de seis meses, pero su convenio establece un periodo de prueba de cuatro meses máximo.

2. Tipos de contratos

El Estatuto de los Trabajadores establece que los contratos pueden concertarse, en función de su duración, por tiempo indefinido o por tiempo determinado y, según la jornada, a tiempo completo o a tiempo parcial.



Las modalidades de contratación deben contribuir a erradicar la pobreza y lograr una sociedad laboral más justa.



Las empresas disponen de varias modalidades de contratación, cada una de ellas con unas características y unos requisitos propios (Tabla 2.5). También hay que tener en cuenta, que cada tipo de contrato tiene sus ventajas y sus desventajas (Tabla 2.6).

Duración	Indefinidos. Temporales o de duración determinada. Contratos formativos	<ul style="list-style-type: none">• Ordinario.• Fijo discontinuo.• De obra o servicio.• Eventual por circunstancias de la producción.• De Interinidad. <ul style="list-style-type: none">• En prácticas.• Para la formación y el aprendizaje.
Jornada	A tiempo completo. A tiempo parcial.	Indefinidos, temporales y fijos periódicos.
Otros tipos de contratos	A distancia. De relevo. De grupo.	

Tabla 2.5. Algunas modalidades de contratos y clasificación según su jornada.

2.1. Contratos indefinidos

Los contratos indefinidos son aquellos que establecen una fecha de inicio de la relación laboral, pero no fijan una fecha determinada de finalización.

A. Contrato Indefinido ordinario

Es el contrato Indefinido común, regulado por el Estatuto de los Trabajadores; se puede concertar por escrito o de manera verbal. Además, se consideran Indefinidos aquellos contratos en los que concurre alguna de estas circunstancias: no haberse realizado por escrito en los casos en los que esta forma es obligatoria; haberse celebrado con fraude de ley, como, por ejemplo, los contratos pactados por un tiempo determinado cuando tendrían que ser Indefinidos, o que la persona trabajadora no haya sido dada de alta en la Seguridad Social y haya pasado un tiempo igual, como mínimo, al del periodo de prueba que le hubiera correspondido.



¿SABÍAS QUE...?

Los contratos indefinidos pueden ser beneficiarios de incentivos a la contratación; por este motivo, pueden incorporar cláusulas específicas para que se cumplan los requisitos que en cada caso se exijan, dependiendo de las características de la empresa, de la persona trabajadora y, en su caso, de la jornada laboral.



CASO PRÁCTICO 4. Contrato Indefinido

Mercedes, técnica de desarrollo analítico con experiencia en el sector, fue contratada por unos laboratorios hace un año. Está satisfecha con el trabajo, pero no sabe qué tipo de contrato tiene porque, en el momento de la formalización, no firmó ningún documento y todos los acuerdos fueron verbales. ¿Ante qué tipo de contrato nos encontramos?

Solución:

El contrato es Indefinido ordinario, puesto que Mercedes lleva trabajando un año y este tipo de contrato se puede concertar por escrito o de manera verbal.

Contratos	Ventajas	Desventajas
Indefinidos	<ul style="list-style-type: none"> • Estabilidad en el trabajo. • Mayor protección ante el despido. • Ayudas, en determinados casos, para la contratación de personas vulnerables. 	La persona trabajadora puede sentirse desmotivada si no recibe estímulos o incentivos a lo largo de los años.
Temporales	<ul style="list-style-type: none"> • Adquisición de experiencia profesional. • Posibilidad de ampliar la red de contactos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Fomento de la desigualdad. • Dificultad de integración en el trabajo. • Inestabilidad socioeconómica.
En prácticas	<ul style="list-style-type: none"> • Obtención de práctica profesional vinculada a los estudios cursados. • Posibilidades de incorporación posterior a la empresa. 	<ul style="list-style-type: none"> • Retribución menor que la del resto de personas trabajadoras. • Contratación temporal.
Para la formación y el aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> • Obtención de cualificación profesional mientras se trabaja. • Contacto con el mundo laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> • Restricciones acerca de la edad de contratación. • Contratación temporal. • Salario ajustado al tiempo real de trabajo.

Tabla 2.6. Ventajas y desventajas de los diferentes tipos de contratos.

B. Contrato fijo discontinuo y contrato fijo periódico

Se conciertan para la ejecución de trabajos fijos, pero discontinuos en el tiempo (Fig. 2.3). Las características de estos contratos están determinadas por los tipos de trabajo:

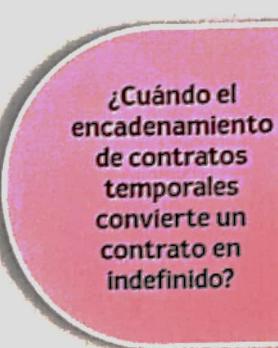
- **Fijo discontinuo.** El trabajo es cíclico y no se repite en fechas determinadas: actividades normales y estructurales de la empresa necesarias en intervalos temporales; la persona trabajadora no conoce por adelantado cuál es su jornada laboral.
- **Fijo periódico.** El trabajo se repite en fechas determinadas [ciclos de actividad] y la persona trabajadora conoce por adelantado cuál es su jornada laboral.

2.2. Contratos temporales

Los contratos de duración determinada son aquellos que tienen fijada la fecha de finalización.

Los contratos temporales deben celebrarse para cubrir necesidades transitorias de la empresa; los principales son los contratos de duración determinada y los contratos formativos.

Para evitar la utilización fraudulenta de los contratos temporales, se limita el encadenamiento y se restringe su uso en el tiempo para una misma persona trabajadora (Fig. 2.4).



Los requisitos para que un contrato temporal se convierta en indefinido son los siguientes:

- Que la persona trabajadora, de manera continua o discontinua, esté contratada por un tiempo superior a 24 meses, en un periodo de 30, en una misma empresa o grupo de empresas.
- Que se hayan celebrado dos o más contratos temporales, con independencia de la modalidad y aunque estén facilitados por una ETT. Se excluyen de esta posible conversión en indefinidos los contratos de interinidad, los formativos y los de relevo.

Fig. 2.4. Encadenamiento de contratos.



¿SABÍAS QUE...?

La contratación de personas con algunas modalidades de contratación lleva aparejada deducciones en la cuota a la Seguridad Social que resultan de la aplicación de determinados porcentajes y que tienen como finalidad la reducción de los costes de Seguridad Social de las empresas y la potenciación del acceso de determinados colectivos al mercado laboral.

• <http://bit.ly/3iZB8Xq>



Fig. 2.3. Algunos ejemplos de sectores que emplean a personas trabajadoras fijas discontinuas son la agricultura, el turismo y la hostelería, los deportes de temporada y las actividades de animación sociocultural.

A. Contratos de duración determinada	
Los contratos de duración determinada o causales están limitados temporalmente. Se pueden celebrar cuando concurra alguna de las causas previstas en la ley, como la realización de una obra o un servicio definidos, una eventualidad o una sustitución [Tabla 2.7].	
Contrato por obra o servicio	Finalidad
	• La realización de servicios específicos dentro de la actividad normal de la empresa y con una duración limitada en el tiempo.
	• Los convenios colectivos pueden identificar aquellos trabajos que es posible cubrir con este tipo de contrato.
	Duración
	• El tiempo necesario para la realización de la obra o servicio.
	• La duración máxima es de tres años, ampliables a cuatro por el convenio colectivo.
Contrato eventual por circunstancias de la producción	Preaviso
	• En caso de que su duración sea superior a un año, la finalización del contrato debe ser preavisada por la empresa con quince días de antelación.
	• En ausencia de preaviso, se indemnizará con una cantidad correspondiente a los días que aquél se haya omitido.
	Forma
	Siempre por escrito.
	Indemnización
Contrato de Interinidad	Doce días de salario por cada año de servicio o la parte proporcional en su caso; por ejemplo, si la persona trabajadora ha tenido un contrato de dos años de duración, le corresponderán 12 días x 2 años = 24 días de indemnización.
	Jornada
	Tanto a jornada completa como a tiempo parcial.
	Finalidad
	Atender las necesidades de la empresa derivadas de un incremento de la actividad por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos.
	Duración
Contrato de Interinidad	Seis meses durante un periodo de doce, contados a partir del momento en que se produzcan las causas. Por convenio se puede ampliar la duración a doce meses dentro de un periodo de referencia de 18 meses.
	Forma
	Por escrito, salvo que su duración sea inferior a cuatro semanas.
	Indemnización
	Doce días de salario por cada año de servicio o la parte proporcional en su caso.
	Jornada
Contrato de Interinidad	Tanto a jornada completa como a tiempo parcial.
	Finalidad
	Sustituir a personas trabajadoras con el contrato suspendido y con derecho a reserva de puesto de trabajo (nacimiento de hijo/a, incapacidad temporal, etc.).
	Duración
	Lo que dure la causa de sustitución que da lugar al contrato y mientras se mantenga el derecho de la persona trabajadora a la reserva de su puesto de trabajo.
	Forma
Contrato de Interinidad	Siempre por escrito y con mención del nombre de la persona trabajadora sustituida, la causa de la sustitución y las funciones que se deben desarrollar.
	Indemnización
	No tiene indemnización a su finalización.
	Jornada
	Tanto a jornada completa como a tiempo parcial.

Tabla 2.7. Contratos de duración determinada.



CASO PRÁCTICO 5. Contratos de duración determinada

Indica qué tipo de contrato sería aconsejable:

- a) Una cooperativa de viviendas contrata a cinco pintores para que pinten un bloque que entregarán próximamente.
- b) Unos grandes almacenes contratan a varias personas por el incremento de ventas en Navidad.

Solución:

- a) Un contrato por obra y servicio, es una actividad propia dentro de la empresa y con una duración determinada.
- b) Contrato eventual por circunstancias de la producción.

B. Contratos formativos

Los contratos formativos tienen como finalidad fomentar el empleo de personas con formación y sin experiencia laboral y de personas que carecen de formación para el desempeño de una profesión. Las características de estos contratos se recogen en la Tabla 2.8.

	Contratos en prácticas	Contratos para la formación y el aprendizaje								
Finalidad	La obtención por parte de la persona trabajadora de una práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados.	La adquisición de una cualificación profesional, combinando unos servicios retribuidos en una empresa con una actividad formativa en el marco de la formación profesional para el empleo o del sistema educativo.								
Requisitos	<ul style="list-style-type: none"> Poseer un título universitario o de Formación Profesional de Grado Medio o Grado Superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, o un certificado de profesionalidad. Desde la fecha de finalización de los estudios hasta la de contratación no deben transcurrir más de cinco años o, en el caso de una persona trabajadora con discapacidad, más de siete. 	<ul style="list-style-type: none"> Carecer de titulación o de un certificado de profesionalidad que permita realizar un contrato en prácticas. Ser mayor de 16 años y menor de 25. No existe límite de edad cuando se contrata a una persona con discapacidad. 								
Duración	<ul style="list-style-type: none"> La duración mínima es de seis meses, y la máxima, de dos años en la misma o en distinta empresa. Caben dos prórrogas de seis meses como mínimo hasta alcanzar la duración máxima. No se puede contratar a ninguna persona trabajadora en prácticas por un tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación. 	<ul style="list-style-type: none"> La duración mínima es de un año, y la máxima, de tres años. Por convenio colectivo puede establecerse una duración de entre seis meses y tres años. Caben dos prórrogas de seis meses como mínimo hasta alcanzar la duración máxima. 								
Período de prueba	<ul style="list-style-type: none"> Dos meses para titulados de Grado Superior. Un mes para titulados de Grado Medio. 	Se siguen las reglas generales para el periodo de prueba, que no podrá exceder de dos meses.								
Jornada	Se puede realizar tanto a jornada completa como parcial. 	El tiempo de trabajo se distribuye de la siguiente manera:								
		<table border="1"> <thead> <tr> <th>Actividad laboral no superior a...</th> <th>Actividad formativa no inferior a...</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1.º año</td> <td>75%</td> </tr> <tr> <td>2.º año</td> <td>85%</td> </tr> <tr> <td>3.º año</td> <td>85%</td> </tr> </tbody> </table>	Actividad laboral no superior a...	Actividad formativa no inferior a...	1.º año	75%	2.º año	85%	3.º año	85%
Actividad laboral no superior a...	Actividad formativa no inferior a...									
1.º año	75%									
2.º año	85%									
3.º año	85%									
Retribución	<p>La retribución está establecida en el convenio:</p> <ul style="list-style-type: none"> Durante el primer año, el 60% del salario de quien desempeñe el mismo o similar puesto de trabajo. Durante el segundo año, el 75% del salario de una persona trabajadora que desempeñe el mismo o similar puesto de trabajo. <p>No puede ser inferior al salario mínimo interprofesional.</p>	<ul style="list-style-type: none"> La retribución se establece en función del tiempo efectivo de trabajo, según lo estipulado en el convenio colectivo. No puede ser inferior al salario mínimo interprofesional, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. 								
Acreditación	Se debe expedir a la persona trabajadora un certificado donde conste la duración de las prácticas, el puesto o los puestos de trabajo ocupados y las principales tareas realizadas en cada uno de ellos.	La persona que haya finalizado con evaluación positiva la formación recibirá el título correspondiente de Formación Profesional o el certificado de profesionalidad de la Administración pública.								

Tabla 2.8. Contratos formativos.



CASO PRÁCTICO 6. Contrato formativo

Zahara, de 18 años, que solo tiene el título de graduada en Educación Secundaria Obligatoria, ha sido contratada con un contrato de aprendizaje en una sastrería, ya que todavía no ha finalizado el Grado Medio de técnico en Confección y Moda. La duración de su contrato inicial, de acuerdo con su convenio, será de seis meses, y el tiempo dedicado a formación ocupará el 30% de la jornada durante el primer año y descenderá al 25% durante el segundo y el tercero.

- a) ¿Reúne la trabajadora los requisitos necesarios para optar a un contrato para la formación y el aprendizaje?
- b) ¿Son correctas la duración mínima y máxima del contrato de Zahara?
- c) ¿Es adecuado el tiempo de jornada que se dedicará a la formación?

Solución:

- a) Sí, esta modalidad de contratación es la adecuada para personas trabajadoras sin experiencia laboral ni titulación (o con una titulación inadecuada) y con una edad comprendida entre los 16 y los 25 años, que es en la situación que se encuentra Zahara.
- b) Sí, ya que, aunque la duración de este contrato no puede ser inferior a un año ni exceder de los tres años, el convenio colectivo permite establecer una duración de entre seis meses y tres años.
- c) Sí, porque el tiempo de trabajo efectivo no podrá ser superior al 75 % durante el primer año, o al 85 % durante el segundo y el tercer año. El resto de la jornada se dedicará a actividades formativas.



PONTE A PRUEBA 1. Contrato para la formación y el aprendizaje

Diego, titulado en Educación Secundaria Obligatoria, ha sido contratado para trabajar como pinche de cocina en una residencia geriátrica. El contrato dura un año y se dedica a la formación el 25% de la jornada.

Responde a estas cuestiones relacionadas con su contrato:

- a) Si el contrato para la formación y el aprendizaje es el adecuado para esta situación.
- b) Si es correcta la duración del contrato indicada.

- c) ¿Qué cantidad le corresponde cobrar a Diego?
- d) ¿Podrá realizar horas extraordinarias?
- e) Si al finalizar el contrato, la empresa decide renovarlo por un periodo de seis meses, ¿cuántas prórrogas más admite este contrato?

Para resolver estas cuestiones, relacionadas con el contrato para la formación y el aprendizaje, puedes consultar los contenidos de la unidad y el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.



ACTIVIDADES

8. Indica qué tipo de contrato será el más indicado para cada uno de los siguientes casos:

- a) La sustitución de una trabajadora que está de baja por una operación de rodilla y cuya recuperación se estima en cuatro meses.
- b) Un camarero contratado para atender el incremento de clientes de un restaurante debido a las fiestas patronales de la localidad.
- c) Un técnico en Estética y Belleza contratado para maquillar a quienes participan en un concurso de disfraces que dura tres días.
- d) Un joven de 17 años y sin estudios contratado en una tapicería para aprender la profesión.
- e) Un taller de chapa y pintura que necesita ampliar la plantilla y selecciona a un joven que acaba de finalizar con éxito el ciclo de Grado Medio de Carrocería.
- f) Un joven que acaba de finalizar sus estudios de técnico en Sistemas Microinformáticos y Redes y que va a ser contratado con carácter permanente.

9. Indica si las siguientes modalidades de contrato son adecuadas según la causa que motiva la celebración de cada uno de ellos. Razona la respuesta.

- a) M.ª Ángeles va a ser contratada como auxiliar administrativa para cubrir las vacaciones del personal del Departamento de Administración en los meses de Junio a Septiembre con un contrato eventual.
- b) Marcos ha firmado un contrato de interinidad para sustituir a un trabajador que ha solicitado una excedencia para el cuidado de su hijo.
- c) A Hugo le ofrecen un contrato por obra o servicio para atender el incremento de trabajo que se produce durante los meses de Navidad en una fábrica de turrones.
- d) Daniela ha sido contratada con un contrato eventual para trabajar durante toda la temporada de recolección de la aceituna.

10. Explica las diferencias, en cuanto a causa y duración, entre el contrato eventual por circunstancias de la producción y el contrato por obra o servicio.

3. Contratos a tiempo parcial

El contrato a tiempo parcial es el que se celebra 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 una persona trabajadora a tiempo completo comparable.

Las características del contrato a tiempo parcial se recogen en la Tabla 2.9.

Duración	<ul style="list-style-type: none">Temporal para los contratos legalmente permitidos, exceptuando el contrato para la formación.Indefinida para los siguientes casos:<ul style="list-style-type: none">– El contrato Indefinido ordinario.– Los trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa, en las mismas fechas del año: para retenes de incendios, para hoteles en la costa, comedores escolares, etc.	
Forma	Siempre por escrito.	
Horas extraordinarias	No pueden realizar horas extraordinarias, salvo para prevenir siniestros y otros daños imprevistos. Son horas adicionales a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial.	
Horas complementarias	Características	<ul style="list-style-type: none">Su retribución será igual a la de las horas ordinarias.Solo contratos de jornada no inferior a diez horas semanales en cómputo anual.La suma de la jornada ordinaria más todas las horas complementarias no puede superar el límite establecido para la jornada ordinaria en un día.Debe conocer el día y la hora de realización de las horas con antelación de tres días.
	Tipos	<ul style="list-style-type: none">Horas pactadas. El número máximo no puede exceder del 30% de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. El convenio colectivo puede establecer otro porcentaje, que varía entre el 30% y el 60% de las horas ordinarias contratadas.Horas voluntarias. En los contratos indefinidos a tiempo parcial la empresa puede ofrecer la realización de horas complementarias voluntarias, cuyo número no puede superar el 15%, ampliable al 30% por convenio, de las horas ordinarias.
Retribución	Proporcional al tiempo trabajado.	

Tabla 2.9. Características del contrato a tiempo parcial.



CASO PRÁCTICO 7. Contrato a tiempo parcial

Una hamburguesería *gourmet* tiene tanto éxito que precisa contratar a varios jóvenes como ayudantes de cocina para reforzar la plantilla de los fines de semana. Indica qué tipo de contrato sería el más adecuado para estas personas.

Solución:

Un contrato indefinido a tiempo parcial para fines de semana, puesto que es una necesidad permanente, que no requiere la prestación de servicios durante una jornada completa.



IMPORTANTE

En los contratos a distancia, se debe hacer constar el lugar en que las personas trabajadoras realizan la actividad.

Si se trata de un contrato a tiempo parcial, en él deben figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas y su distribución. De no observarse estas exigencias, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo que exista una prueba que acredite el carácter parcial de los servicios y el número y distribución de las horas contratadas.



PONTE A PRUEBA 2. Contrato en prácticas

Rebeca, de 20 años, realizó un ciclo formativo de Comercio y Marketing, que finalizó hace dos años, y no ha encontrado trabajo. En estos momentos le han ofrecido un empleo de auxiliar administrativa en un bufete de abogados.

- ¿Se puede celebrar con Rebeca un contrato para la formación y el aprendizaje?
- ¿Sería adecuado para estas funciones un contrato en prácticas?

Para resolver este ejercicio debes revisar los contenidos de la unidad y/o consultar la página web <https://bit.ly/34vHTsZ>.

3.1. Otras modalidades de contrato

Además de los contratos estudiados, existe la posibilidad de celebrar otros tipos con características especiales, que se detallan en la Tabla 2.10.

	Características
Contrato a distancia	<p>El contrato a distancia es una forma de organización del trabajo 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. El RDL 28/2020, modifica el artículo 13 del ET e incorpora que el teletrabajo es aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación, y recoge las siguientes características:</p> <ul style="list-style-type: none">• Debe realizarse al menos un 30 % de la jornada bajo esta modalidad, dentro del periodo de referencia de tres meses o un porcentaje equivalente.• Menores de 18 años con contrato en prácticas y contrato de formación podrán teletrabajar si al menos el 50 % de la jornada es presencial.• El trabajo a distancia debe ser siempre voluntario, tanto para la empresa como para la persona trabajadora.• El acuerdo debe recogerse por escrito antes de que se inicie el trabajo a distancia.• Las personas teletrabajadoras tienen derecho a que se les faciliten los medios necesarios, así como atención ante las dificultades técnicas.• Trabajar a distancia no puede suponer que la persona asuma los costes de las herramientas que precisa para desarrollar la actividad laboral. Tendrán los mismos derechos que los que prestan sus 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.
Contrato de relevo	<p>Causa. Una persona pasa a ocupar el puesto de trabajo que otra deja vacante por su jubilación parcial. Requisitos. La persona debe estar desocupada o estar en la empresa con un contrato de duración determinada. Duración. Es equivalente al tiempo que le quede a la persona trabajadora relevada para la jubilación total.</p>
Contrato de grupo	<p>Se celebra un contrato con un grupo de personas consideradas en su totalidad; por ejemplo, un conjunto musical.</p>

Tabla 2.10. Contratos con características especiales.

Por último, la relación contractual establecida entre la empresa y la persona teletrabajadora debe contemplar una serie de aspectos básicos como la duración del contrato, el lugar de la prestación, el uso de los dispositivos personales, el derecho a la desconexión digital, la flexibilidad horaria y las medidas de control, además de tener en cuenta los riesgos laborales, como los psicosociales, ergonómicos y organizativos.



PONTE A PRUEBA 3. Trabajo a distancia

A Jesús, titulado en el Grado Medio de Gestión Administrativa, lo ha contratado una correduría de seguros con un contrato a distancia y quiere saber si tendrá los mismos derechos que el resto de las personas trabajadoras que realizan la misma actividad en la oficina.

Para resolver esta cuestión puedes repasar los contenidos de esta unidad o consultar la página web <https://bit.ly/3lEo4Fo>.



ACTIVIDADES

11. Wang trabaja con un contrato a tiempo parcial de ocho horas semanales de sábado a domingo. Su empresa le ha pedido que realice horas complementarias los fines de semana en caso de que se necesite. ¿Puede hacer Wang esas horas?
12. Jorge trabaja en una empresa como montador de muebles con un contrato de relevo para cubrir la jornada de Mateo

por jubilación parcial. Explica las diferencias existentes entre un contrato de relevo y uno de interinidad.

13. A Gema le han hecho un contrato a distancia para que desempeñe su actividad alternando tres días en su domicilio y dos en el centro de trabajo. Ella se pregunta si esta alternancia es legal.

4. Otras formas de contratación

En la actualidad, para cubrir sus necesidades de mano de obra temporal, las empresas acuden a empresas de trabajo temporal (ETT) o contratan los servicios de otras entidades que realicen aquellos trabajos que ya no ejecuta el personal de la propia empresa.

4.1. Empresas de trabajo temporal (ETT)

Una empresa de trabajo temporal es aquella cuya actividad consiste en prestar a otra empresa (llamada empresa cliente o usuaria), o en poner a su disposición, a personas trabajadoras para su colocación con carácter temporal (Fig. 2.5).



Fig. 2.5. Funcionamiento de una ETT.

Las principales características de este tipo de contratación se recogen en la Tabla 2.11.

¿Qué contratos pueden utilizar las ETT?	El contrato de puesta a disposición, que tiene por objeto la cesión de la persona trabajadora para que preste servicios en la empresa usuaria. Dicho contrato se puede utilizar para los mismos casos, con los mismos requisitos y con la misma duración que los contratos temporales de duración determinada y los formativos (en prácticas y para la formación y el aprendizaje).
¿Quién ejerce el poder de dirección y organización y el poder sancionador de las personas trabajadoras cedidas?	<ul style="list-style-type: none"> • El poder de dirección y organización de las personas trabajadoras cedidas lo ejerce la empresa usuaria. • El poder sancionador de las mismas lo ejerce la ETT.
¿Qué retribución le corresponde a la persona trabajadora cedida?	La misma retribución que a las personas trabajadoras de la empresa usuaria, incluyendo la parte proporcional del descanso semanal, pagas extraordinarias, festivos y vacaciones.
¿Le corresponde alguna indemnización por finalización de contrato?	Al finalizar el contrato, la persona trabajadora tendrá derecho a recibir una indemnización de doce días por cada año de servicio o la parte proporcional, si el contrato tiene una duración inferior al año.
¿Qué convenio colectivo se aplica a las personas trabajadoras?	Se aplican los convenios colectivos de las ETT, ya sean de ámbito estatal o autonómico.

Tabla 2.11. Contratación en las empresas de trabajo temporal.

4.2. Empresas de subcontratación

Hoy en día es habitual que la realización de determinadas obras y servicios se subcontrate a terceros; esta práctica, conocida como *outsourcing* o externalización, consiste en que una empresa contrata o subcontrata a otra (contratista o subcontratista) para la ejecución de una actividad que tradicionalmente venía desempeñando ella misma, como, por ejemplo, la limpieza o la vigilancia de un edificio (Fig. 2.6).

4.3. Sucesión de empresas

Para proteger los derechos de los empleados y empleadas, el Estatuto de los Trabajadores establece que en aquellos casos en los que, por operaciones ajenas a la relación laboral, el titular de la empresa cambie, no se extinguirá de manera unilateral la relación laboral, sino que el contrato quedará subrogado a la nueva empresa y se mantendrán los derechos y las obligaciones laborales y relativos a la Seguridad Social.

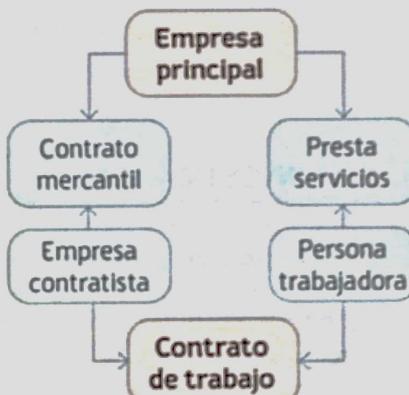


Fig. 2.6. Subcontratación laboral.

PIENSA Y RESUELVE

14. Hay diversas modalidades de contratación, ya que esta es la manera más habitual de relación entre una empresa y la persona trabajadora. ¿Podrían existir otros sistemas para colaborar de forma profesional?
15. Una empresa precisa una persona para el Departamento de Comercio Exterior. ¿Qué tipo de relación contractual o colaboración diferente establecerías para cubrir este puesto de trabajo?