1. **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.

Elementos que lo forman:

* **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, 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.

**Sujetos del contrato:** Son la persona trabajadora y la empresa.

* **Persona trabajadora:** Puede ser de 18 años o mayores. Personas de 16 años emancipadas o con el permiso de sus representantes legales. Menores de 16 no pueden trabajar en empleos peligrosos ni nocturnos. Excepcionalmente pueden intervenir en espectáculos públicos, siempre que la actividad no perjudique su salud. Personas extr0anjeras que sean de la UE pueden trabajar dentro de la UE sin problema, y las que no deben precisar de un permiso de trabajo.
* **Empresa:** Persona física (empresarios o empresarias individuales, mayores de edad o menores emancipados). Persona jurídica(entes privados, o entidades públicas). Comunidad de bienes.

La empresa debe comunicar al SEPE y entregar una copia del contrato al empleado, debe afiliar a los trabajadores a la SS cuando no lo estén y darlos de alta, y deben cotizar a la SS por la persona trabajadora desde el inicio de la relación laboral

El contrato laboral presenta unas características determinadas respecto a su forma (verbal o escrito), su contenido (cláusulas) y su duración.

1. **CLAUSULAS**.

Aunque la ley no establece rigurosamente cuál ha de ser el contenido del contrato, en todos los contratos deben aparecer como mínimo los apartados que se van a explicar a continuación, que son las cláusulas en las que quedan reflejadas las obligaciones legales de la persona trabajadora durante el contrato y después de su finalización. Son las siguientes;

* **Confidencialidad:** Toda información revelada por la empresa u obtenida en ella debe mantenerse en secreto y total confidencialidad.
* **No competencia:** 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 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 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.

1. **TIPOS DE CONTRATO**

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

* **Contratos indefinidos:** Aquellos que establecen una fecha de inicio de la relación laboral pero no fijan una fecha determinada de finalización
  + Ventajas: Estabilidad laboral, mayor protección ante el despido y ayudas, en determinados casos, para la contratación de personas vulnerables.
  + Desventajas: La persona trabajadora puede sentirse desmotivada si no recibe estímulos o incentivos a lo largo de los años.
* **Temporales:** Aquellos que establecen una fecha de inicio de la relación laboral y una fecha de finalización de dicha relación.
  + **Ventajas:** Adquisición de experiencia profesional y posibilidad de ampliar la red de contactos.
  + **Desventajas:** Fomento de la desigualdad, dificultad para la integración en el trabajo e inestabilidad socioeconómica.
* **En prácticas:** Contratación de personas con o sin formación y sin experiencia para el desempeño de una profesión.
  + **Ventajas:** Obtención de práctica profesional vinculada a los estudios cursados y posibilidad de la incorporación posterior a la empresa.
  + **Desventajas:** Retribución menor que la del resto de personas trabajadoras y contratación temporal.
* **Para la formación y aprendizaje:** 
  + **Ventajas:** Obtención de cualificación profesional mientras se trabaja y contacto con el mundo laboral.
  + **Desventajas:** Restricciones acerca de la edad de contratación, contratación temporal y salario ajustado al tiempo real de trabajo.

**CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA:** Están limitados temporalmente. Se pueden celebrar cuando concurra alguna de las causas previstas en la ley, como la realización de una obra o servicio definido, una eventualidad o una sustitución.

* **Obra y servicio:** Su finalidad es realizar los servicios específicos dentro de la actividad normal de la empresa y con una duración limitada en el tiempo. Los convenios pueden identificar aquellos trabajos que es posible cubrir con este tipo de contrato. Su duración es la necesaria para realizar la obra o servicio, y su duración máxima es tres años, ampliables a 4 por convenio colectivo.
* **Eventual por circunstancias de la producción:** Su finalidad es atender las necesidades de la empresa derivadas de un incremento de la actividad por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos. Su duración es de seis meses durante un período de doce, contados a partir del momento en el que se produzcan las causas. Por convenio se puede ampliar a doce meses dentro de un periodo de referencia de 18 meses.
* **Interinidad:** Su finalidad es sustituir a personas trabajadoras con el contrato suspendido y con derecho a reserva de puesto de trabajo. Su duración es la 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.

1. **CONTRATOS FORMATIVOS**

Tienen como finalidad fomentar el empleo de personas con formación y sin experiencia laboral y el de personas que carecen de formación para el desempleo de una profesión.

* **Prácticas:** Su finalidad es la obtención por parte del trabajador de una práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados. Los requisitos son poseer un título universitario o de FP o títulos igualmente reconocidos. Desde la fecha de fin de estudios hasta la contratación no pueden pasar más de 5 años. La duración mínima es de 6 meses y la máxima de dos años en la misma o distinta empresa. Pueden haber dos prórrogas de seis meses como mínimo hasta alcanzar la duración máxima. No se puede contratar a ninguna persona más de dos años en virtud de la misma titulación.
* **Formación y aprendizaje:** Su finalidad es 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 carecer de titulación o certificado de profesionalidad, ser mayor de 16 y menor de 25, sin límite de edad cuando se contrata a una persona con discapacidad. Duración mínima de un año, y máximo tres. Por convenio se puede establecer una duración de entre 6 meses y tres años. Caben dos prórrogas de seis meses como mínimo hasta alcanzar su duración máxima.

1. **DIFERENCIAS ENTRE CONTRATO FIJO Y PARCIAL**

Un contrato a tiempo parcial es aquel que se celebra para la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año y es inferior a la jornada de trabajo de una persona trabajadora a tiempo completo comparable.

Su duración es temporal para los contratos legalmente permitidos, exceptuando el de formación, e indefinida para los contratos indefinidos ordinarios, los trabajos fijos y periódicos dentro de un volumen normal de la actividad de la empresa, en las mismas fechas del año. Retenes de incendios, hoteles en la costa, comedores escolares…

El contrato fijo es aquel que establece una fecha de inicio pero no de finalización de la actividad laboral, y en el que se cumple la jornada normal de un trabajador.

1. **PERIODO DE PRUEBA**

Es un tiempo de duración determinada que la empresa y la persona trabajadora pactan para que ambas partes, de forma unilateral, comprueben la conveniencia de la contratación. Se debe pactar por escrito en el contrato, y su regulación es la siguiente:

* **Duración:** Se fija por convenio colectivo. Si este no lo indica, la duración máxima no puede exceder para los técnicos seis meses, para los demás dos meses como máximo, excepto para las empresas de menos de 25 personas, donde no puede superar los tres meses. En los contratos en prácticas no pueden durar más de dos años para grado superior y un mes para grado medio. En los contratos temporales de hasta seis meses no se puede fijar más de un mes de prueba.
* **Derechos:** Los mismos derechos y obligaciones que el resto de trabajadores: alta en la SS, pago del salario, pero en caso de extinción del contrato no se obtiene indemnización.
* **Límites:** No puede establecerse otro período 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.

1. **ETT**

Una ETT 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.

Las ETT pueden utilizar el contrato de puesta a disposición, que tiene por objeto la cesión de la persona trabajadora para que preste servicios a la empresa usuaria. Dicho contrato se puede utilizar para los mismos casos, mismos requisitos y misma duración que los contratos temporales de duración determinada y los formativos (prácticas y para formación y aprendizaje).

El poder de dirección y organización de las personas trabajadoras cedidas lo ejerce la empresa usuaria. El poder sancionador lo ejerce la ETT.

Las personas trabajadoras cedidas obtendrán la misma retribución que las personas trabajadoras de la empresa usuaria, incluyendo la parte proporcional de descanso semanal, pagas extras, festivos y vacaciones.

Al finalizar el contrato, la persona trabajadora tiene derecho a recibir una indemnización de doces días por cada año trabajado o la parte proporcional si el contrato tiene una duración inferior a esta.

Los convenios que se aplican son los colectivos de las ETT, ya sean de ámbito estatal o autonómico.