

UNIDAD 2. EL CONTRATO DE TRABAJO

1.El contrato de trabajo

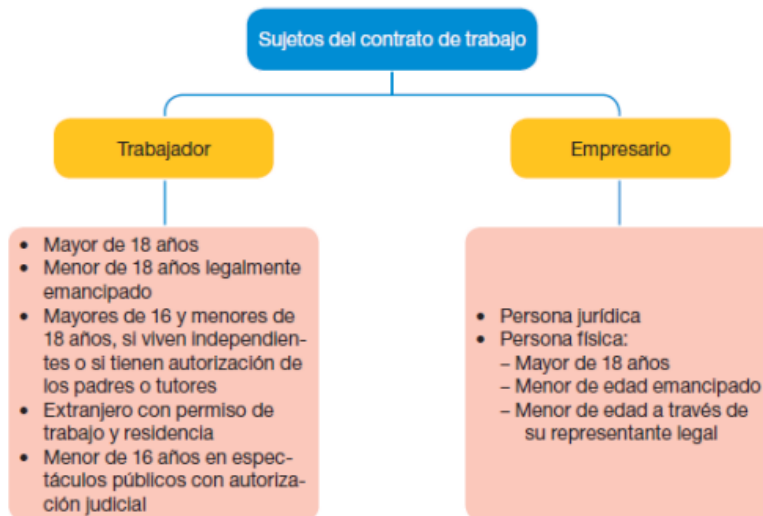
Un contrato de trabajo, como todo contrato, es un acuerdo en el que las partes firmantes concretan sus derechos y sus obligaciones sobre una determinada materia o hecho. En el contrato de trabajo se fijan las características de su prestación: actividad laboral que debe desarrollarse, jornada, horario, salario, duración de la relación, etc.

2. Sujetos del contrato de trabajo

Las partes que intervienen en un contrato de trabajo son: el trabajador y el empresario. Ambas partes debentener capacidad para llevar a cabo un contrato de trabajo válido.

- **Trabajador.** Persona física o natural que desarrolla el trabajo.
- **Empresario.** Persona física, jurídica o comunidad de bienes que recibe los servicios a cambio de entregar un salario.

La capacidad para contratar viene delimitada por la edad, la titulación, la ausencia de enfermedades o deficiencias de carácter físico o psíquico que incapaciten para contratar o para trabajar, y la nacionalidad.



3. Elementos del contrato de trabajo

ELEMENTOS ESENCIALES	CONCEPTO Y CARACTERÍSTICAS
Consentimiento	<ul style="list-style-type: none">• Manifestación de la voluntad de las partes de celebrar un acuerdo o contrato.• Es nulo el consentimiento prestado con violencia, intimidación o dolo (conseguido mediante engaño o fraude), o si lo prestan personas sin la capacidad legal para darlo (menores de edad, personas con discapacidades mentales...).• El consentimiento puede ser expreso (verbal o por escrito) o tácito.
Objeto	<p>Es el trabajo prestado en ciertas condiciones (personal, voluntario, por cuenta ajena y dependiente) a cambio de un salario.</p> <p>El objeto ha de ser posible, lícito y determinado.</p>
Causa	<p>La razón por la cual se concierta el contrato. En el de trabajo consiste en la voluntad de intercambiar trabajo por salario. La causa debe ser lícita y cierta.</p>

4.Forma del contrato de trabajo

El contrato se puede celebrar de forma oral o por escrito. No obstante, el Estatuto de los trabajadores en su artículo 8.2, indica algunas modalidades que deben realizarse **OBLIGATORIAMENTE POR ESCRITO**:

- los de prácticas
- para la formación y el aprendizaje,
- los contratos a tiempo parcial,

UNIDAD 2. EL CONTRATO DE TRABAJO

- fijos-discontinuos
- de relevo
- los contratos para la realización de una obra o servicio determinado
- los contratos por tiempo determinado cuya duración sea superior a cuatro semanas

De no observarse la exigencia de forma escrita, el contrato de trabajo se presumirá celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios

5. Duración y jornada

El contrato de trabajo se puede realizar con carácter temporal o indefinido, y a jornada completa o parcial. La jornada completa en nuestro país son 40 horas semanales.

El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable

6. Contenido mínimo del contrato de trabajo

Aunque la ley no establece de forma rigurosa cuál debe ser el contenido del contrato de trabajo, en todos aquellos que se celebren por escrito deberá figurar, como mínimo, la siguiente información:

- Lugar y fecha.
- Identificación de las partes.
- Denominación y categoría del puesto de trabajo.
- Lugar de trabajo.
- Tiempo de trabajo (jornada semanal, turnos, descanso diario y semanal, trabajo nocturno, fiestas y vacaciones).
- Duración, fecha de comienzo de la relación laboral y periodo de prueba, si lo hubiese.
- Retribución. Salario base y complementos salariales.
- Vacaciones.
- Plazo de preaviso que deben respetar ambas partes en caso de rescisión del contrato.
- Convenio colectivo que regula la relación laboral.
- Otras cláusulas que no vayan en contra de la ley. Se considerarán nulas aquellas cláusulas que vulneren los derechos reconocidos a los trabajadores o que introduzcan alguna discriminación en las relaciones laborales.
- Firma de las partes.

7. El periodo de prueba

Es el tiempo durante el cual el empresario o el trabajador pueden dar por finalizada la relación sin necesidad de preaviso ni indemnización. Durante el periodo de prueba el trabajador tiene los mismos derechos y obligaciones que sus compañeros que no estén sometidos a periodo de prueba. Se ha de pactar por escrito en el contrato de trabajo. No se puede pactar si el trabajador ya ha trabajado antes en la empresa. En caso de baja, maternidad, paternidad o riesgo durante embarazo o lactancia, se interrumpe salvo pacto contrario.

8. Modalidades del contrato de trabajo

Existen 4 modalidades de contratos: Indefinido, Temporal, Prácticas, Formación y aprendizaje

UNIDAD 2. EL CONTRATO DE TRABAJO

CONTRATOS INDEFINIDOS	
INDEFINIDO	
CONCEPTO	Tiene por objeto contratar trabajadores por tiempo indefinido. El contrato no tiene una fecha fija de finalización, a diferencia de los temporales.
REQUISITOS	No se exige ningún requisito especial ni a las empresas ni a los trabajadores
FORMA	Puede celebrarse de forma verbal o por escrito
OTRAS CARACTERÍSTICAS	<ul style="list-style-type: none"> No genera derecho a ningún incentivo a no ser que afecte a trabajadores de determinados colectivos: desempleados inscritos en la oficina de empleo con dificultades de inserción laboral, tales como jóvenes de 16 a 30 años de edad, mujeres en ocupaciones con menor índice de empleo femenino, mayores de 45 años, personas con discapacidad, etc. Adquirirán la condición de trabajadores fijos, cualquiera que haya sido la modalidad de contratación, los que no hubieran sido dado de alta en la seguridad social, o los concertados en fraude de ley. En caso de despido reconocido o declarado improcedente el trabajador, tiene derecho a una indemnización de 33 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de 24 mensualidades.
CONTRATO FIJO-DISCONTINUO	
CONCEPTO	Se trata de un contrato indefinido para efectuar trabajos que se repiten todos los años, dentro del volumen normal de actividad de la empresa, y que tienen el carácter de fijos discontinuos, no repitiéndose en fechas ciertas
DURACIÓN	Se suscribe cuando se trabaja anualmente algunos meses o semanas. Los trabajadores serán llamados en el orden y forma fijada en los Convenios Colectivos. Si la empresa no llamara al trabajador, éste podrá reclamar en procedimiento de despido ante el Juzgado de lo social, desde el momento en que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria.
INCENTIVOS	Incentivos fiscales y bonificaciones en cuotas de seguridad social.

CONTRATOS TEMPORALES	
CONTRATO TEMPORAL POR OBRA O SERVICIO DETERMINADO	
CONCEPTO	Tiene por objeto obras o servicios determinados con autonomía y sustantividad propia dentro de la empresa, y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo es de duración incierta.
FORMA	Por escrito, identificando suficientemente la obra o servicio que constituye el objeto del contrato.
DURACIÓN	El tiempo exigido para la realización de la obra o el servicio. Se entiende que ha acabado la obra cuando han finalizado los trabajos de la especialidad del trabajador. No podrá tener una duración superior a los 3 años, ampliables hasta 12 meses más por convenio sectorial. Transcurridos estos plazos, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa, que en los 10 días siguientes se deberá entregar al trabajador un documento sobre su condición de fijo

EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCION

CONCEPTO	Tiene por objeto atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa.
FORMA	Puede suscribirse de forma verbal si su duración no es superior a 4 semanas, y no es a tiempo parcial. Si se formaliza por escrito, debe indicarse con claridad la circunstancia que lo justifica.
DURACIÓN	La duración máxima es de 6 meses dentro de un periodo de 12 meses. En convenio sectorial puede establecerse, en un periodo de hasta 18 meses, una duración de las 3/4 partes del periodo con límite de 12 meses.
INDEMNIZACIÓN	Los contratos temporales (a excepción de los contratos formativos y de interinidad) tienen derecho a una indemnización de 12 días de salario por año de servicio a su finalización.

DE INTERINIDAD

CONCEPTO	Tiene por objeto la sustitución de un trabajador con derecho a reserva del puesto de trabajo (baja por enfermedad, accidente, maternidad, paternidad, etc.) o para cubrir temporalmente un puesto durante el proceso de selección para su cobertura definitiva.
FORMA	Tiene por objeto la sustitución de un trabajador con derecho a reserva del puesto de trabajo (baja por enfermedad, accidente, maternidad, etc.) o para cubrir temporalmente un puesto durante el proceso de selección para su cobertura definitiva.
DURACIÓN	Por el tiempo que dure el derecho de reserva del puesto del sustituido.
OTRAS CARACTERÍSTICAS	Bonificaciones para aquellos contratos de interinidad para sustituir a trabajadoras durante los periodos de maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia o suspensión del contrato por paternidad.

UNIDAD 2. EL CONTRATO DE TRABAJO

CONTRATO DE RELEVO	
CONCEPTO	Tiene por objeto la prestación de servicios por un trabajador (relevista) como mínimo durante la parte de la jornada dejada vacante por otro trabajador (relevado), que se jubila parcialmente reduciendo su jornada entre un 25 y 50 %, o el 75 % en los supuestos en los que el relevista sea contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida. El relevista puede ser contratado a jornada completa.
REQUISITOS DEL TRABAJADOR	El relevista debe figurar como desempleado en la oficina de empleo o tener concertado un contrato de duración determinada con la empresa.
DURACIÓN	El tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la jubilación total, o puede ser de duración indefinida.

CONTRATO EN PRÁCTICAS

CONCEPTO	Tiene por objeto la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados por los trabajadores con titulación universitaria o de Formación Profesional de Grado Medio o Superior o títulos reconocidos como equivalentes o certificado de profesionalidad.
REQUISITOS TRABAJADORES	<ul style="list-style-type: none"> • Disponer de la adecuada titulación o certificado de profesionalidad, en relación con el trabajo a desarrollar. • No haber transcurrido más de 5 años desde la finalización de los estudios. En el caso de trabajadores discapacitados, dicho plazo será de 7 años. Esta limitación no regirá para los menores de 30 años.
DURACIÓN	No podrá ser inferior a 6 meses ni exceder de 2 años. Si el contrato en prácticas se hubiera concertado por tiempo inferior a dos años, se podrán acordar hasta dos prórrogas, con una duración mínima de seis meses. Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas, en la misma o distinta empresa, por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación o certificado de profesionalidad; tampoco en la misma empresa para el mismo puesto, aunque se trate de distinta titulación o certificado de profesionalidad.
JORNADA	Puede ser a tiempo completo o a tiempo parcial.
RETRIBUCIÓN	<p>Será la fijada en convenio. En su defecto, no puede ser inferior al 60 % o al 75 % durante el primer o el segundo año de contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.</p> <p>En ningún caso se podrá cobrar menos del SMI. En el caso de trabajadores en prácticas contratados a tiempo parcial, el salario se aplicará proporcionalmente en función de la jornada pactada.</p>
PERIODO DE PRUEBA	<p>El periodo máximo dependerá de la titulación del trabajador, estableciéndose en el convenio aplicable o en su defecto:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Un mes para titulados de Grado Medio (grado universitario, diplomados, arquitectos o ingenieros técnicos, técnicos de FP, y certificado de profesionalidad de nivel 1 ó 2). • Dos meses para titulados de Grado Superior (doctorado, máster, licenciados, arquitecto o ingenieros, técnicos superiores de FP o equivalente, y certificado de profesionalidad de nivel 3).
OTRAS CARACTERÍSTICAS	<p>En los contratos en prácticas las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.</p> <p>Si el contrato en prácticas se concerta con un menor de 30 años, la empresa tendrá derecho a una reducción del 50 % de la cuota empresarial a la seguridad social.</p>

UNIDAD 2. EL CONTRATO DE TRABAJO

CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y APRENDIZAJE	
CONCEPTO	Tiene por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.
REQUISITOS TRABAJADORES	<ul style="list-style-type: none"> • No haber cumplido 25 años. • Carecer de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida para concertar un contrato en prácticas. Se podrán acoger a esta modalidad contractual los trabajadores que cursen formación profesional del sistema educativo. • No haber desempeñado con anterioridad el puesto de trabajo correspondiente al contrato en la misma empresa por tiempo superior a 12 meses. • No haber agotado la duración máxima del contrato, en la misma o distinta empresa, salvo que la formación inherente al nuevo contrato tenga por objeto la obtención de distinta cualificación profesional.
DURACIÓN	Entre 1 y 3 años. Por Convenio colectivo se podrán establecer otras duraciones, sin que pueda ser inferior a 6 meses ni superior a 3 años. Si se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima, podrá prorrogarse hasta por dos veces, sin que la duración de cada prórroga pueda ser inferior a 6 meses y sin que la duración total del contrato pueda exceder de la duración máxima, pudiendo este solicitar un certificado de profesionalidad a la autoridad competente.
JORNADA	La establecida a tiempo completo (no puede concertarse a tiempo parcial). Una parte será dedicada a formación teórica y otra a trabajo efectivo (que no podrá superar el 75 % durante el primer año, o el 85 %, durante el segundo y tercero).
RETRIBUCIÓN	Se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo, de acuerdo con lo establecido en Convenio colectivo sin que, en ningún caso, pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo trabajado.
OTRAS CARACTERÍSTICAS	La acción protectora de la Seguridad Social incluye todas las contingencias. Las empresas tendrán derecho mientras dure el contrato, a una reducción del 100 % de las cuotas empresariales por todas las contingencias, si el contrato se realiza por empresas cuya plantilla sea inferior a 250 personas, o del 75 % si la plantilla supera esa cifra. Las cuotas de los trabajadores se reducirán el 100 % en todos los casos.