

UD 03. EL CONTRATO DE TRABAJO.

FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN
LABORAL



CEU

*Centro de Estudios
Profesionales*

Fundación San Pablo Andalucía

En esta unidad aprenderemos a ...

- Determinar y comprender los elementos esenciales del contrato de trabajo.
- Identificar el contenido y las formas del contrato de trabajo.
- Distinguir los diferentes tipos de contratos.
- Conocer las relaciones contractuales realizadas por las ETT



Contenidos

1. El contrato de trabajo
2. Capacidad para contratar
3. Elementos esenciales del contrato de trabajo
4. Forma y condiciones del contrato de trabajo
5. El periodo de prueba
6. Modalidades contractuales
 - ✓ Contratos indefinidos
 - ✓ Contratos temporales o de duración determinada
 - ✓ Contratos formativos
 - ✓ Tiempo parcial
7. Las empresas de trabajo temporal (ETT)

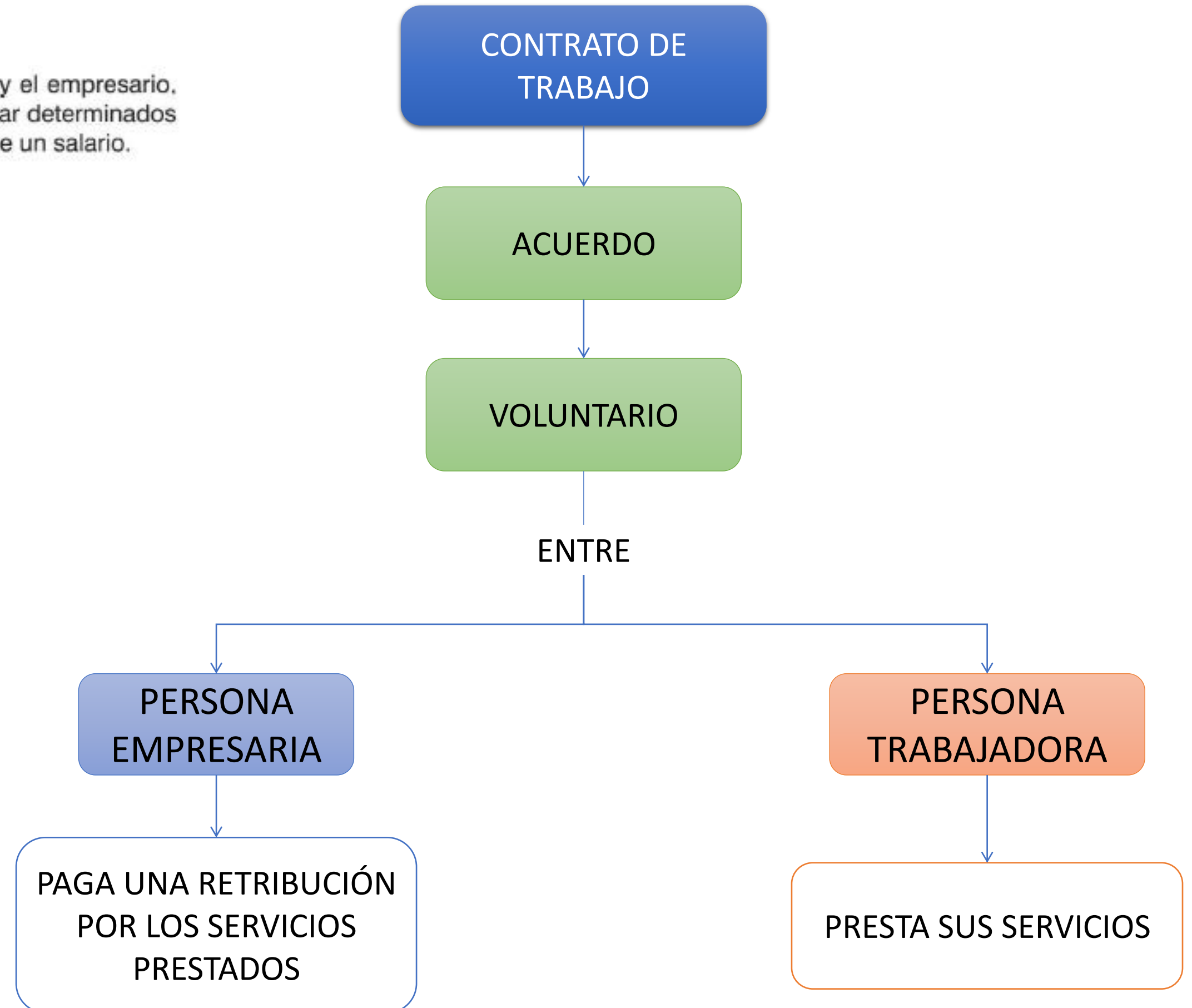


Piensa y comenta....

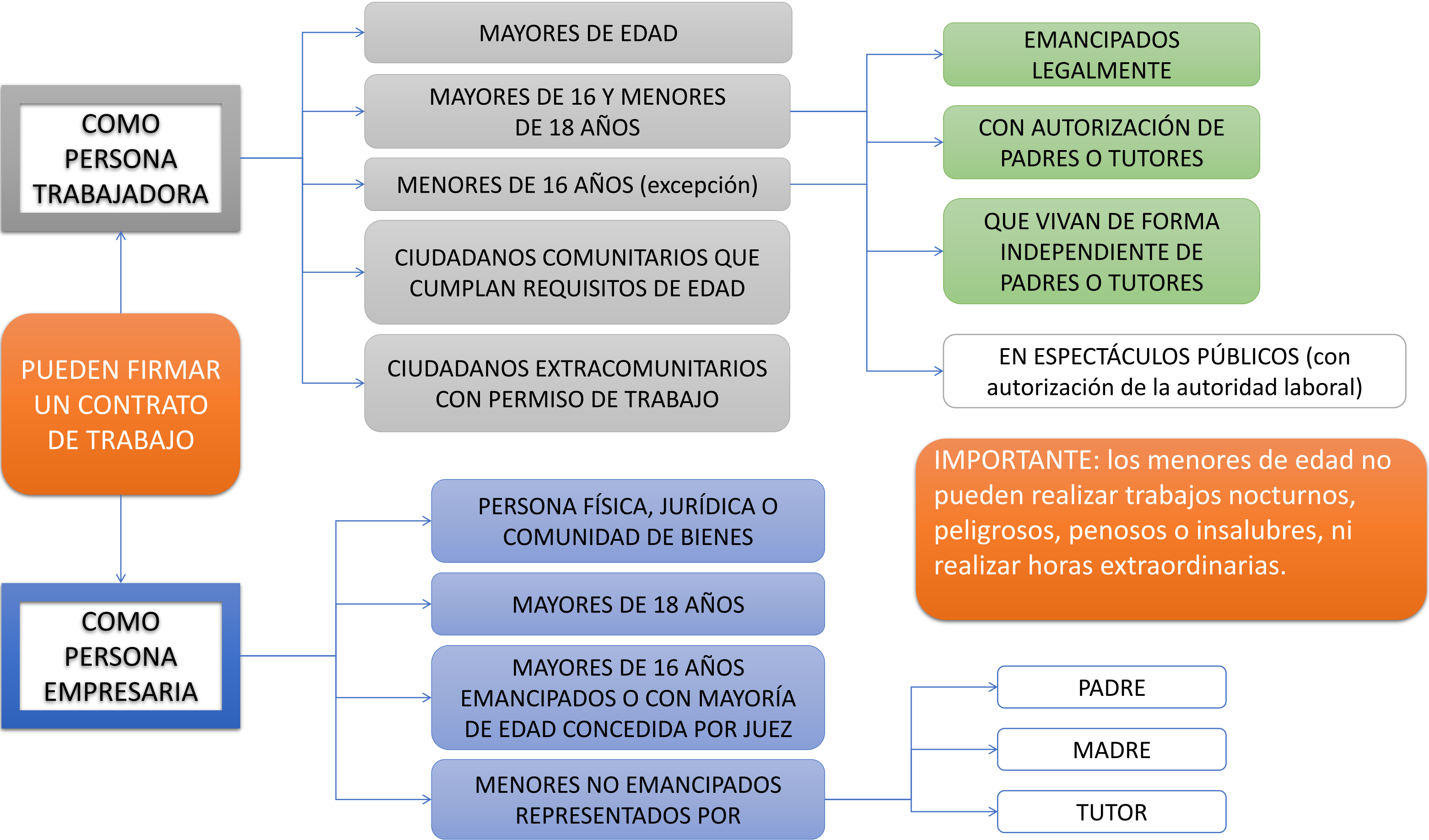
- 1. ¿Qué tipos de contratos de trabajo conoces?**
- 2. ¿Habías escuchado que existe una clausula de confidencialidad? ¿Conoces alguna otra clausula?**
- 3. ¿Qué pasa si no superas el periodo de prueba acordado en el contrato?**

1. EL CONTRATO DE TRABAJO

El **contrato de trabajo** se define como el acuerdo entre el trabajador y el empresario, mediante el cual el trabajador se compromete, voluntariamente, a prestar determinados servicios bajo la organización y dirección de un empresario, a cambio de un salario.



2. CAPACIDAD PARA CONTRATAR



2. CAPACIDAD PARA CONTRATAR

Un joven de 16 años, de nacionalidad ecuatoriana y con autorización de residencia y trabajo en España, ha encontrado un empleo como camarero en un restaurante. El día que acude a la empresa a firmar el contrato de trabajo, lo hace acompañado de su madre. La persona que los recibe les comenta que no es necesario que la progenitora firme el contrato por él, ya que los documentos sobre su regularización están vigentes.

a) Este trabajador extranjero no comunitario, ¿puede trabajar en España si es menor de edad?

b) ¿Necesita completar su capacidad con la firma de la madre?

a) Este trabajador extranjero no comunitario, ¿puede trabajar en España si es menor de edad?

Sí. El joven puede trabajar, puesto que su tarjeta de residencia está vigente y él tiene 16 años, edad que lo capacita para ejercer actividades retribuidas.

b) ¿Necesita completar su capacidad con la firma de la madre?

Sí. Al ser menor de edad no emancipado, necesita la autorización de sus progenitores para celebrar válidamente el contrato de trabajo. En este caso, la madre ha firmado el documento para completar la capacidad del joven, aunque este tiene libertad plena para ejercer los derechos y obligaciones derivados del contrato.

2. CAPACIDAD PARA CONTRATAR

Actividad resuelta

2.1. Indica si las siguientes personas podrían celebrar un contrato de trabajo:

- a) Un joven de 20 años de nacionalidad francesa.
- b) Un joven de 15 años que va a ser contratado como camarero en un restaurante.
- c) Una joven de 17 años emancipada que va a ser contratada como dependienta en una tienda de moda.
- d) Un joven de 16 años que vive con sus padres y va a ser contratado, aunque sus padres no le han dado su consentimiento, como mozo de almacén en una gran superficie.
- e) Rafael, de 16 años, que vive en un apartamento de alquiler con el consentimiento de sus padres y va a ser contratado en un centro de ocio infantil.

2. CAPACIDAD PARA CONTRATAR

Actividad resuelta

2.1. Indica si las siguientes personas podrían celebrar un contrato de trabajo:

- a) Un joven de 20 años de nacionalidad francesa.
- b) Un joven de 15 años que va a ser contratado como camarero en un restaurante.
- c) Una joven de 17 años emancipada que va a ser contratada como dependienta en una tienda de moda.
- d) Un joven de 16 años que vive con sus padres y va a ser contratado, aunque sus padres no le han dado su consentimiento, como mozo de almacén en una gran superficie.
- e) Rafael, de 16 años, que vive en un apartamento de alquiler con el consentimiento de sus padres y va a ser contratado en un centro de ocio infantil.

Solución:

- a) Sí, ya que es mayor de edad y ciudadano de la UE.
- b) No, ya que se trata de un menor de 16 años. Solo podría firmar un contrato para trabajar en espectáculos públicos, que no es el caso.
- c) Sí, ya que al ser mayor de 16 años y estar emancipada puede firmar por sí sola un contrato de trabajo.
- d) No, ya que es mayor de 16 años y menor de 18 años, pero no está emancipado, no tiene la autorización de sus padres, ni tampoco vive de forma independiente con el consentimiento de estos.
- e) Sí, pues es mayor de 16 años y vive de forma independiente con el consentimiento de sus padres.

3. ELEMENTOS ESENCIALES DEL CONTRATO DE TRABAJO

Todo contrato, para ser válido, debe tener tres elementos esenciales, que son:

► ELEMENTOS ESENCIALES DEL CONTRATO DE TRABAJO	
Consentimiento	Es el acuerdo, prestado libremente por las partes que intervienen en el contrato: el empresario y el trabajador. Es necesario que no haya «vicios del consentimiento», es decir, que el consentimiento no se haya prestado con engaño, intimidación, violencia o fraude.
Objeto	Es doble, ya que está formado por la prestación que cada parte se compromete a hacer a favor de la otra (trabajo por parte del trabajador y salario por parte del empresario). El objeto ha de ser posible, lícito y determinado.
Causa	Es el fin por el que se realiza el contrato, es decir, el intercambio de trabajo por salario.

3. ELEMENTOS ESENCIALES DEL CONTRATO DE TRABAJO

Actividad resuelta

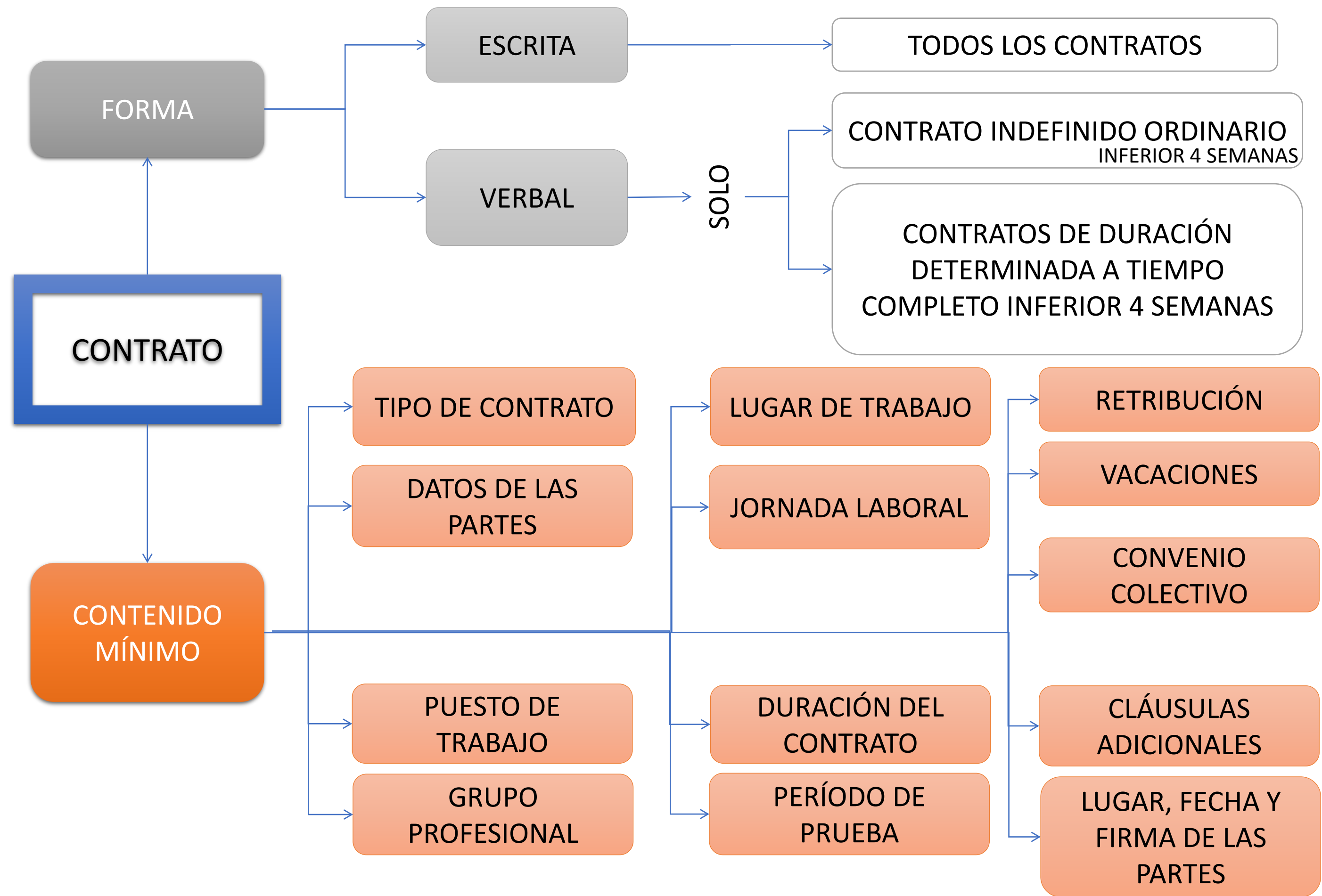
2.2. Indica para los siguientes casos qué elementos esenciales del contrato no se cumplen:

- a) Pedro, de 20 años, firma un contrato de trabajo bajo las amenazas y la intimidación del empresario.
- b) Un empresario, a cambio de una cantidad de dinero, firma un contrato ficticio de trabajo a un inmigrante que no va a realizar trabajo alguno en la empresa con la única intención de lograr un permiso de trabajo.
- c) Luis, de 17 años de edad y emancipado, acaba de firmar un contrato de trabajo como vigilante nocturno con la empresa DRACUL, SLU.

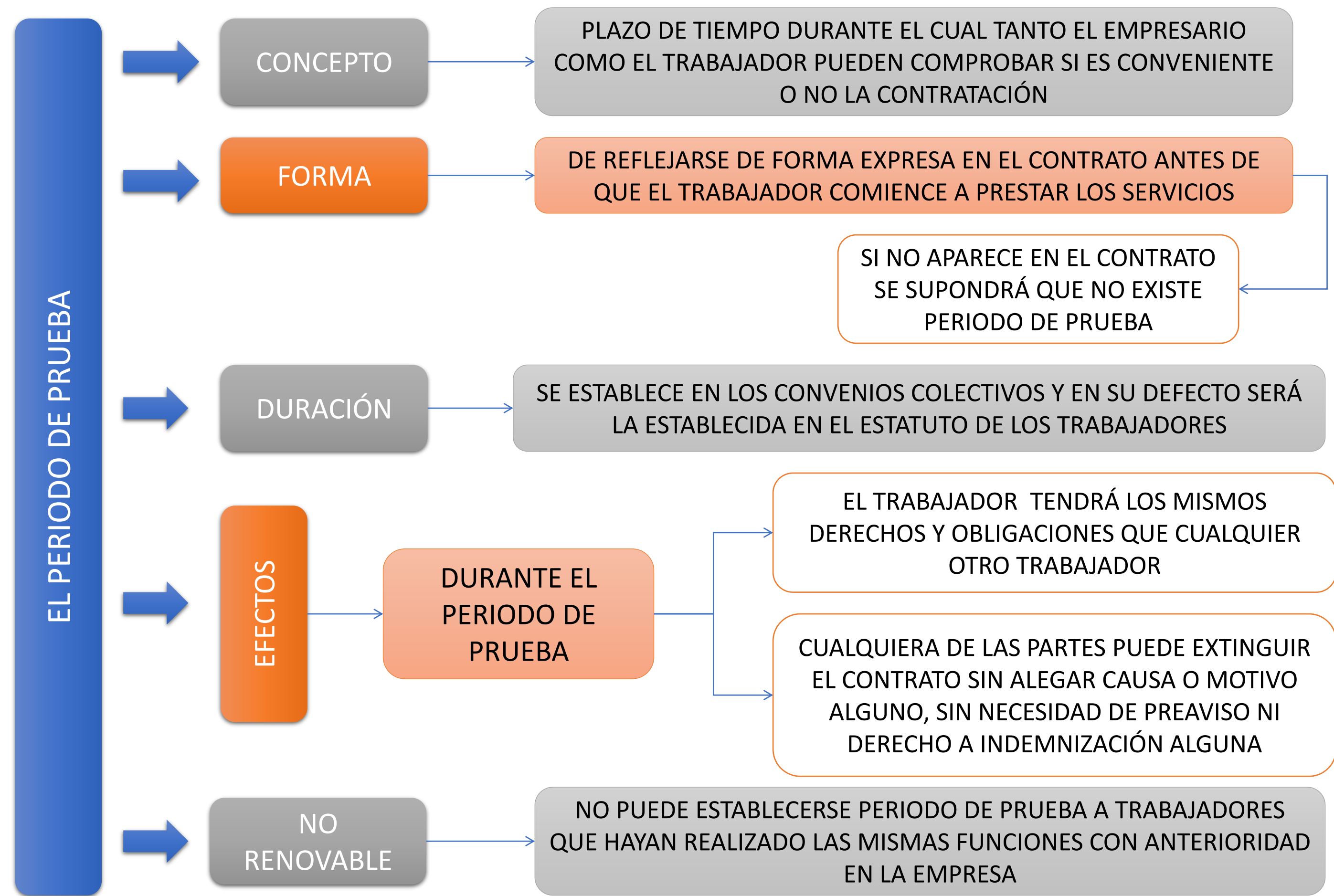
Solución:

- a) En este caso el consentimiento estaría viciado, ya que existen amenazas e intimidación, por lo que no se ha prestado libremente.
- b) En este caso no existe una causa real del contrato, ya que no se va a realizar un trabajo a cambio de dinero, sino para conseguir un permiso de trabajo.
- c) En este caso el objeto no es lícito, ya que la normativa laboral no permite que los menores de 18 años realicen trabajos nocturnos.

4. FORMA Y CONDICIONES DEL CONTRATO DE TRABAJO



5. EL PERIODO DE PRUEBA



4. FORMA Y CONDICIONES DEL CONTRATO DE TRABAJO

La empresa está obligada a comunicar a los Servicios Públicos de Empleo, en un plazo de diez días hábiles siguientes a su celebración, el contenido de los contratos de trabajo que realicen o las prórrogas de los mismos. Dicha comunicación se llevará a cabo mediante la presentación de una copia del contrato o de sus prórrogas en papel o telemáticamente.

Actividad resuelta

2.3. Eva es enfermera y lleva trabajando en un hospital privado dos meses. La empresa le informa de que no ha superado el periodo de prueba. En el contrato de trabajo de Eva no aparece periodo de prueba alguno y el convenio colectivo aplicable establece un periodo de prueba máximo de 5 meses. ¿Es correcta la actuación de la empresa?

Solución:

No, la decisión de la empresa no es legal, ya que el periodo de prueba siempre debe reflejarse por escrito en el contrato de trabajo. El convenio únicamente fija una duración máxima, pero el periodo de prueba debe aparecer por escrito en el contrato respetando este límite.

4. FORMA Y CONDICIONES DEL CONTRATO DE TRABAJO

■ Actividades propuestas

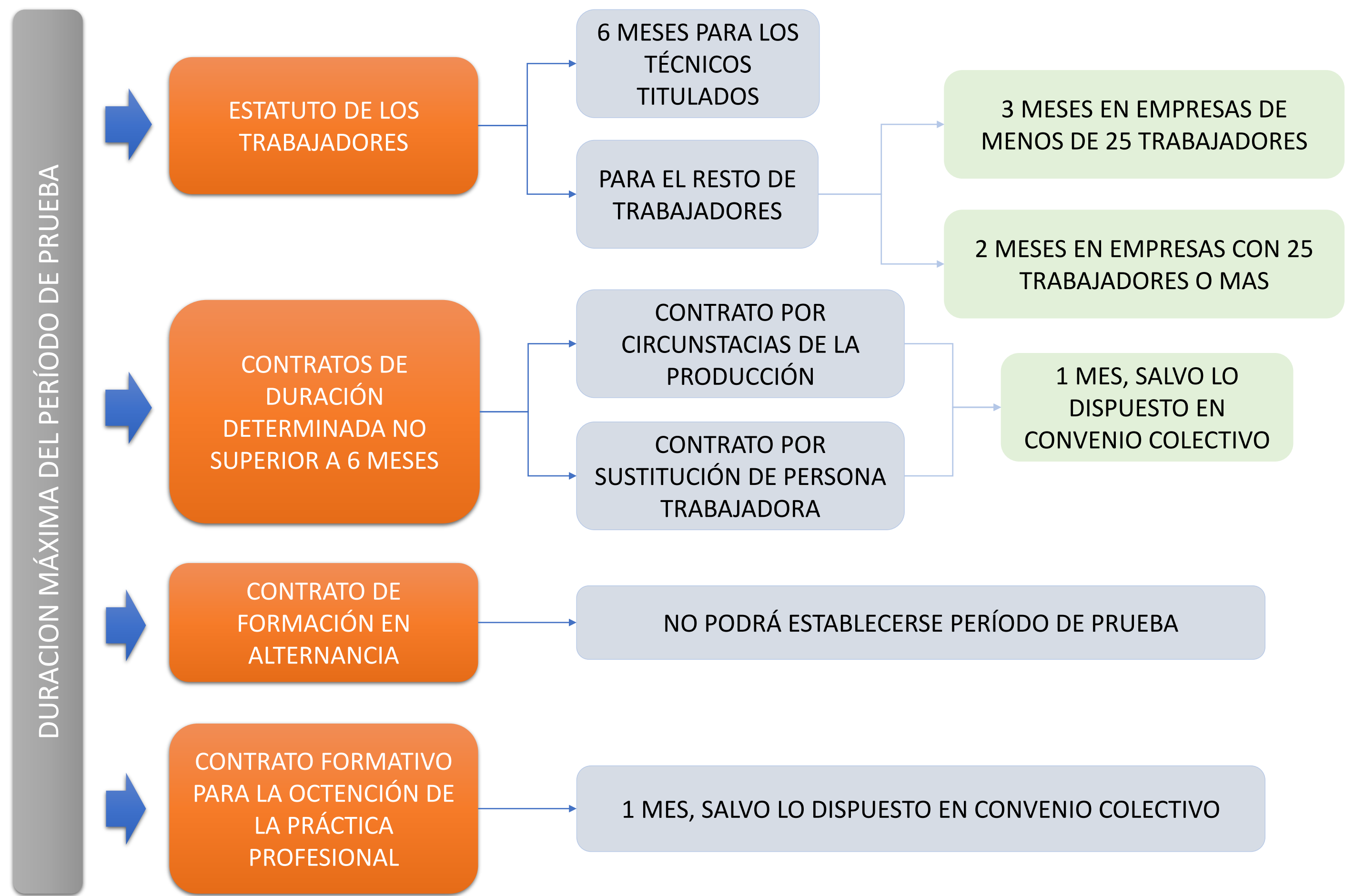
2.3. José Luis acaba de firmar un contrato de trabajo indefinido como contable, para el que la empresa le exige el título de Técnico Superior en Administración y Finanzas, que establece por escrito un periodo de prueba de seis meses. El convenio colectivo no establece periodo de prueba alguno. Al cabo de cuatro meses la empresa le comunica que han decidido que no continúe su contrato sin darle explicación alguna sobre el motivo o la causa de la decisión. José Luis recibe el finiquito pero no le entregan indemnización alguna.

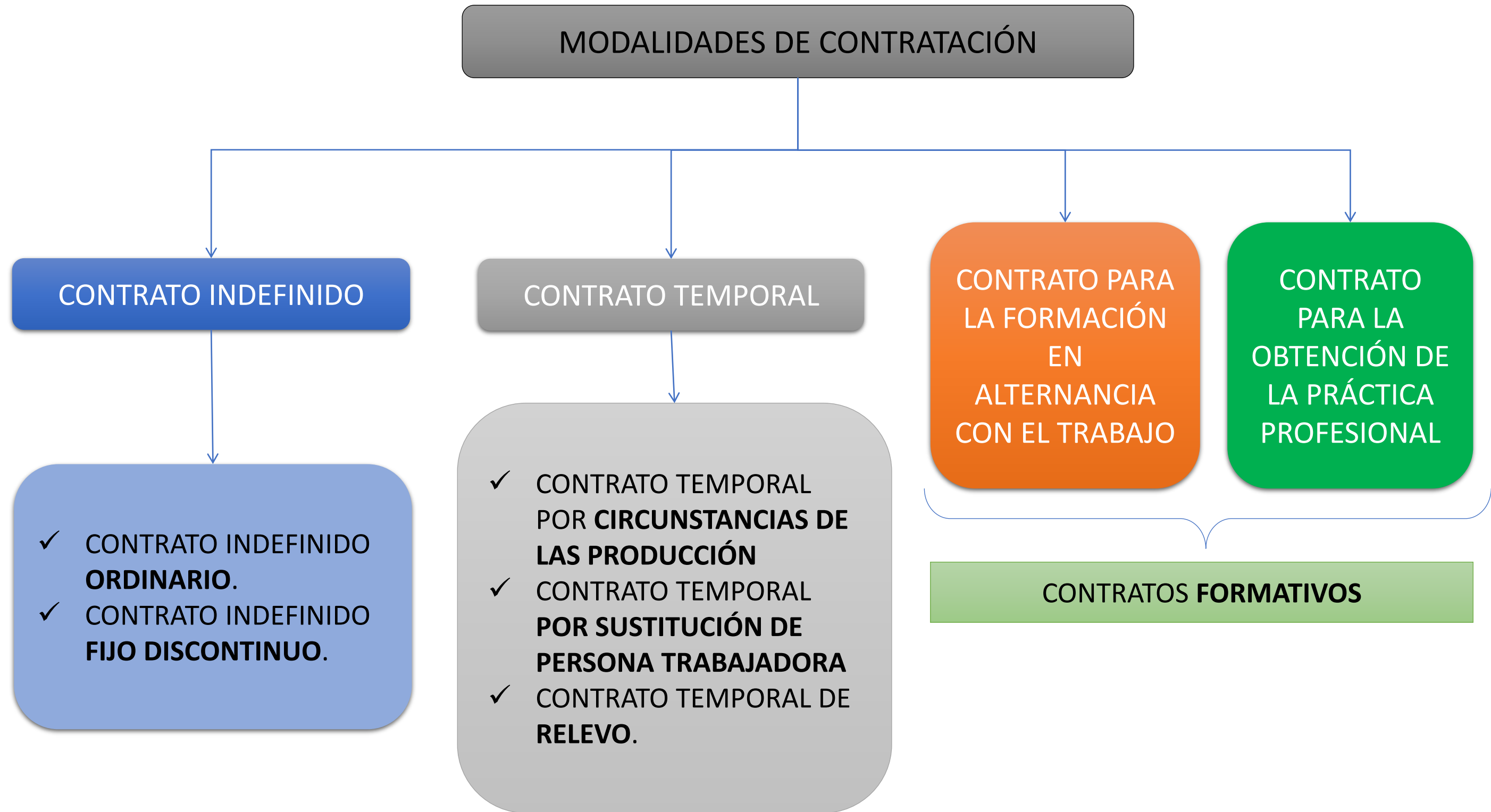
- a) ¿Es correcta la duración del periodo de prueba que estableció la empresa en el contrato?
- b) ¿Puede la empresa dar por finalizado el contrato sin preaviso ni justificar el motivo o la causa?
- c) ¿Debe entregar la empresa a José Luis alguna indemnización por extinguir el contrato antes del tiempo pactado?

2.4. Consulta el convenio colectivo de tu sector profesional y contesta a las siguientes preguntas:

- a) ¿Establece el convenio un periodo de preaviso para la finalización de contratos? ¿Cuál es su duración?
- b) ¿Cuál es la duración máxima del periodo de prueba establecida en el convenio?
- c) ¿Cuál es la duración de las vacaciones que establece?

5. EL PERIODO DE PRUEBA





CONTRATO INDEFINIDO

Definición

Es aquel que se concierta sin establecer límites de tiempo en la prestación de los servicios, en cuanto a la duración del contrato.

El contrato de trabajo indefinido podrá ser verbal o escrito.

El contrato de trabajo indefinido podrá celebrarse a jornada completa, parcial o para la prestación de servicios fijos discontinuos.

Cláusulas específicas

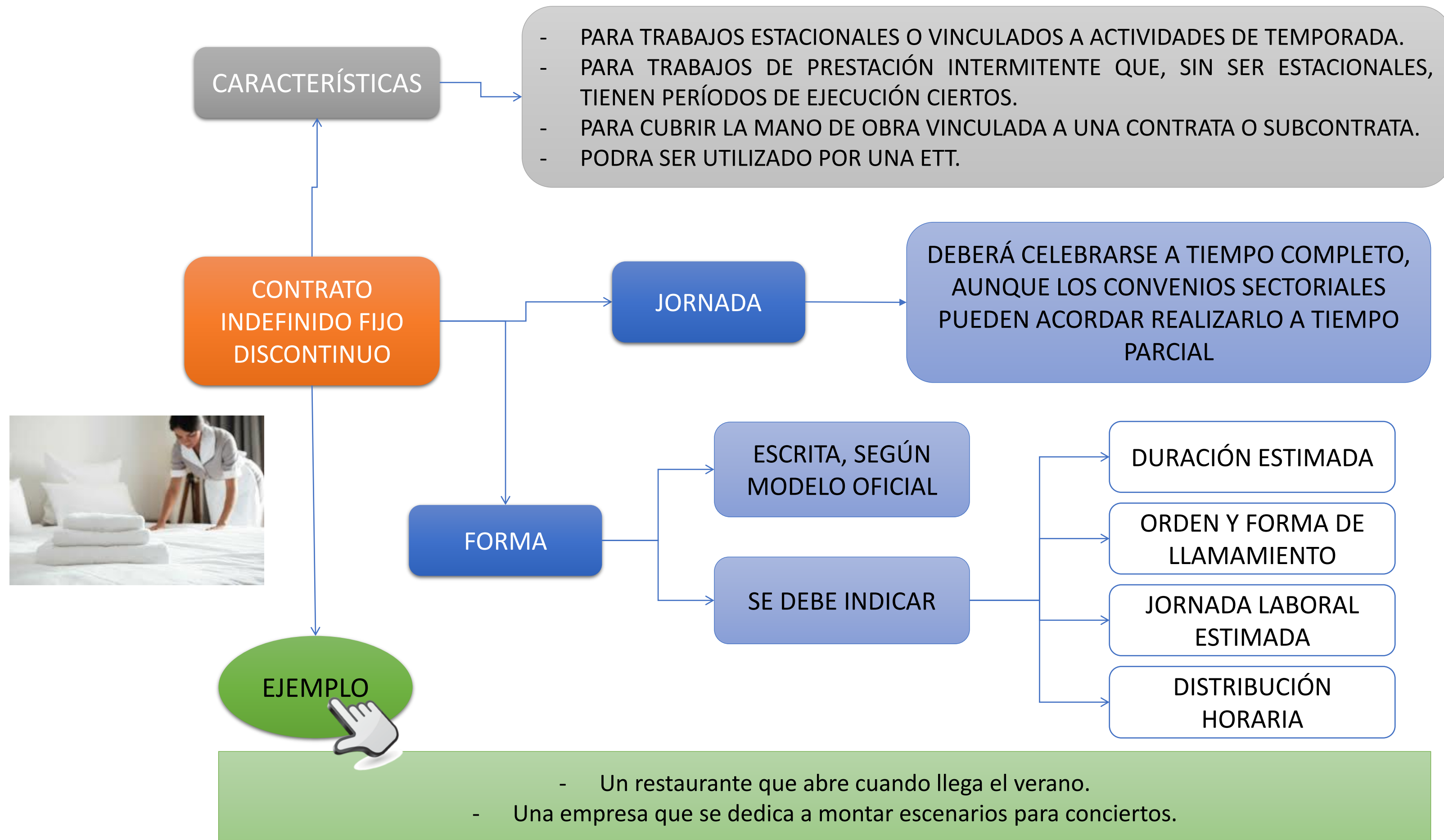
Los contratos indefinidos pueden en algunos casos ser beneficiarios de Incentivos a la contratación, cuando se cumplan los requisitos que en cada caso se exijan por la Normativa de aplicación, dependiendo de las características de la empresa, del trabajador y, en su caso, de la jornada.

CONTRATO INDEFINIDO

En la actualidad existe un gran número de tipos de contratos indefinidos, aunque nosotros estudiaremos a continuación aquellos que tienen una importancia especial:

- **Contrato indefinido ordinario.** Tiene por objeto contratar a trabajadores por tiempo indefinido. No da derecho a incentivos ni bonificaciones. Se puede realizar de forma escrita o verbal, pudiéndose realizar a tiempo completo o a tiempo parcial.
- **Contrato fijo discontinuo.** Es un tipo de contrato laboral de carácter indefinido, que tiene la particularidad de que la actividad laboral se lleva a cabo de forma intermitente en el tiempo.

CONTRATO INDEFINIDO FIJO DISCONTINUO



CONTRATO INDEFINIDO FIJO DISCONTINUO

► CONTRATO FIJO DISCONTINUO (ART. 16 ET)

Objeto

Los contratos fijos discontinuos se pueden celebrar:

- Para trabajos estacionales o vinculados a actividades de temporada. Por ejemplo, un negocio de hostelería que abre cuando llega el buen tiempo, o una empresa que comercializa jamones y cuya actividad aumenta en Navidad. Si la necesidad se repite en fechas ciertas se deberá suscribir este tipo de contrato y no el indefinido a tiempo parcial, como ocurría hasta ahora.
- Para trabajos de prestación intermitente que, sin ser estacionales, tienen períodos de ejecución ciertos. Por ejemplo, una empresa que monta escenarios para eventos.
- Para cubrir la necesidad de mano de obra vinculada a una contrata o subcontrata. Para ello, se requiere que la contrata forme parte de la actividad ordinaria de la empresa que presta el servicio. Así, una empresa de seguridad contratada por un supermercado podrá suscribir contratos fijos-discontinuos con los trabajadores destinados a dicho servicio.

Asimismo, siempre que el contrato fijo-discontinuo obedezca a uno de los casos anteriores, podrá ser utilizado por una ETT.

Forma

La forma de estos contratos deberá ser necesariamente por escrito, reflejando, entre otros, los elementos esenciales de la actividad laboral, incorporando obligatoriamente: la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria, aunque estos últimos (jornada y distribución horaria) podrán establecerse con carácter estimado, pudiéndose concretar en el momento en el que se llama a la persona para trabajar (llamamiento).

CONTRATO INDEFINIDO FIJO DISCONTINUO

El llamamiento

El reingreso del trabajador fijo-discontinuo en la empresa será a través de lo que se conoce como «el llamamiento», que es la comunicación que realiza la empresa a sus trabajadores para solicitar su reincorporación al trabajo después de interrumpirse la producción por temporada.

Este es, sin duda, uno de los aspectos más importantes del contrato fijo-discontinuo. Cuando se reinicia una determinada actividad, el empresario está obligado a llamar a sus trabajadores para que puedan reincorporarse a su puesto de trabajo (artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores). Se establece así un derecho de los trabajadores a ser llamados al inicio de la actividad, y la obligación empresarial a proceder al llamamiento.

En relación al llamamiento para trabajar, debe realizarse por escrito o a través de otro medio que permita probar la notificación a la persona interesada con las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación y con una antelación adecuada.

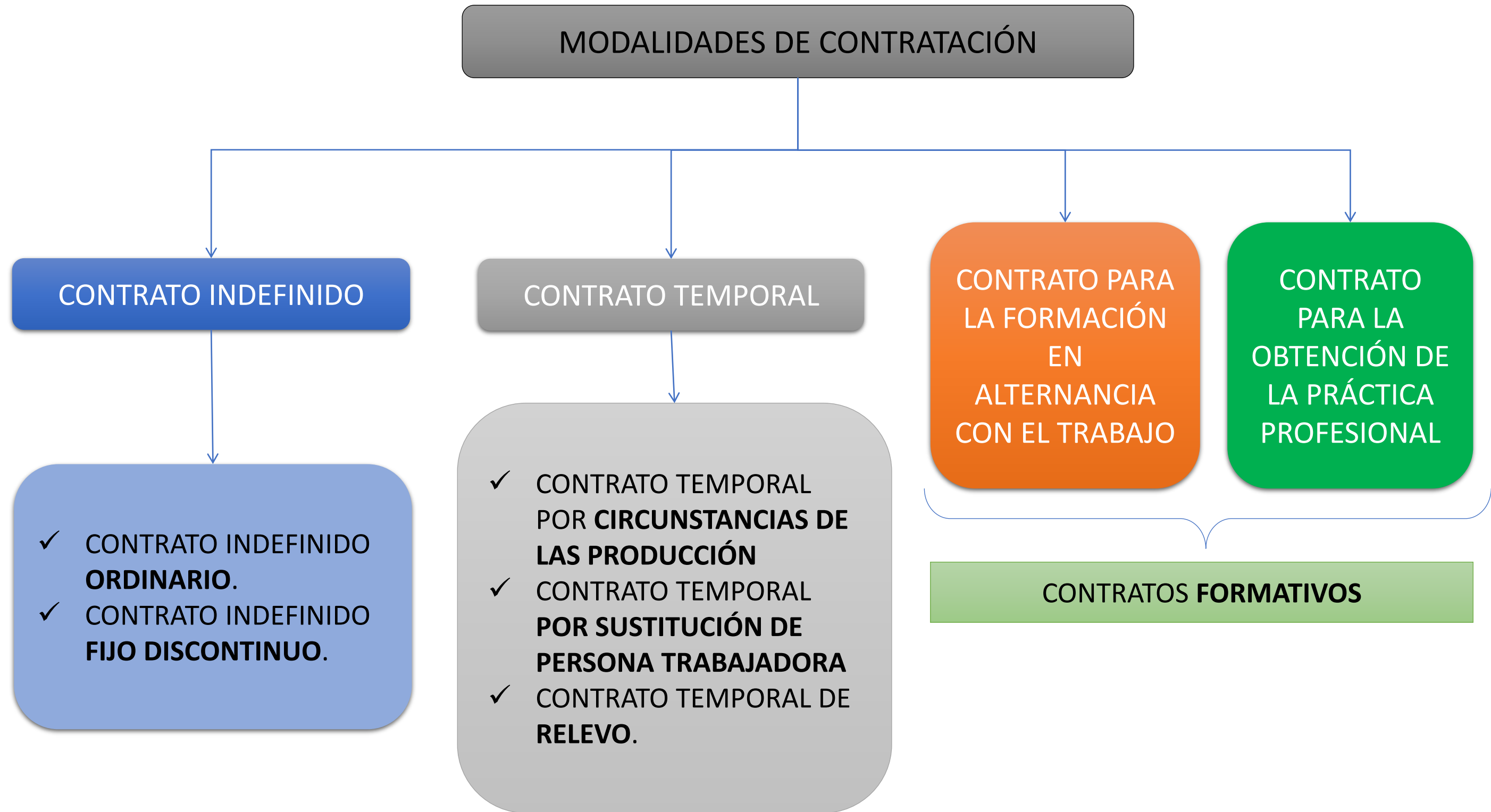
Al inicio de cada año natural, la empresa debe trasladar a la representación legal de los trabajadores un calendario con las previsiones de llamamiento anual, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se lleven a cabo.

Tiempo de trabajo y jornada laboral

Deberán celebrarse a tiempo completo, salvo en el caso que los convenios colectivos sectoriales se acuerde poder realizarlo a tiempo parcial.

Otros

Las personas trabajadoras fijas-discontinuas no podrán sufrir perjuicios por el ejercicio de los derechos de conciliación, ausencias con derecho a reserva de trabajo y otras causas justificadas en base a derechos reconocidos por ley o convencionalmente, equiparándose a los derechos de los trabajadores fijos.





CONTRATO TEMPORAL

Contrato temporal

Definición

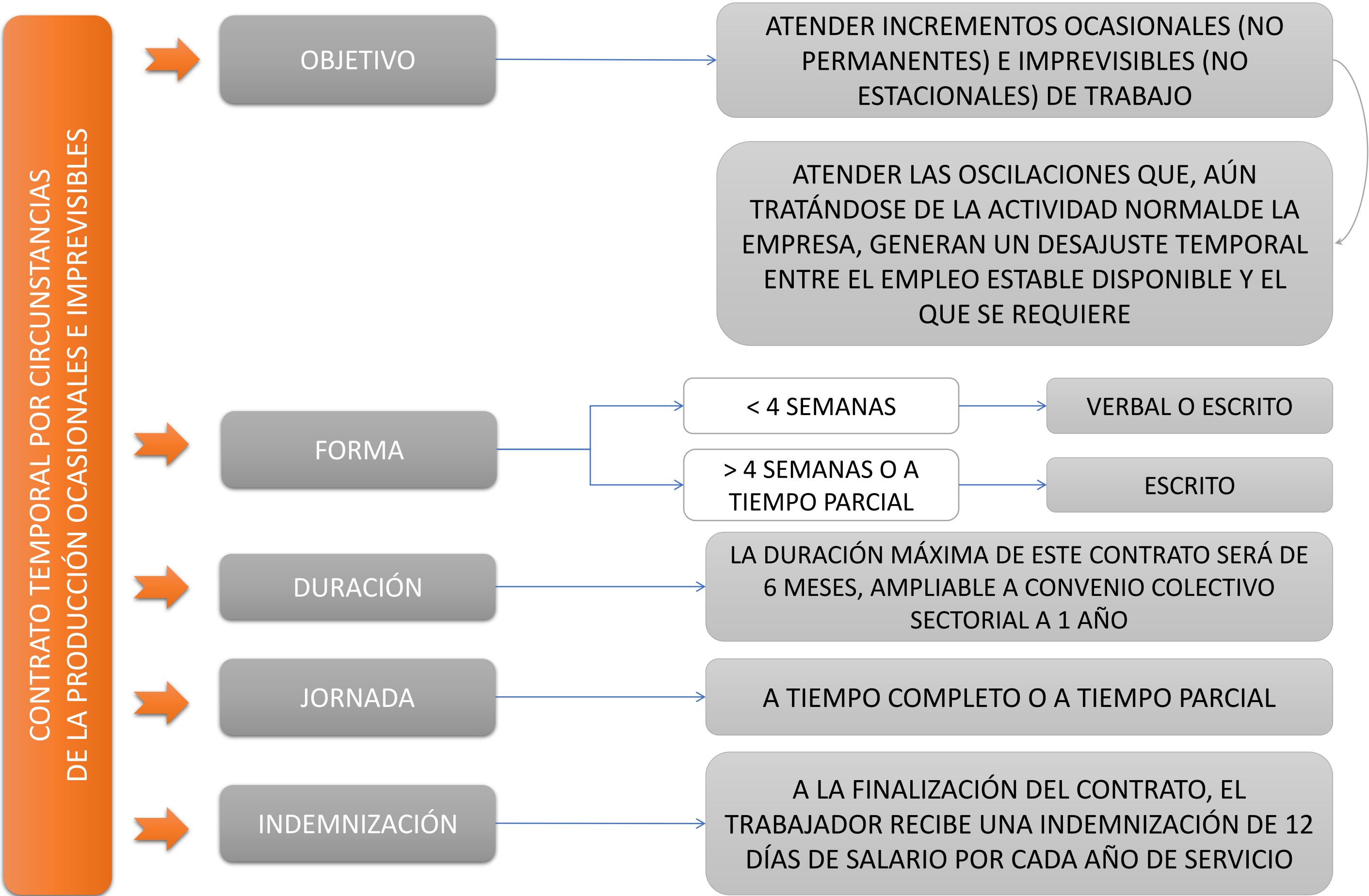
El contrato temporal, es aquel que tiene por objeto el establecimiento de una relación laboral entre empresario y trabajador por un tiempo determinado.

Para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad será necesario que se especifique con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que lo justifican y su conexión con la duración prevista.

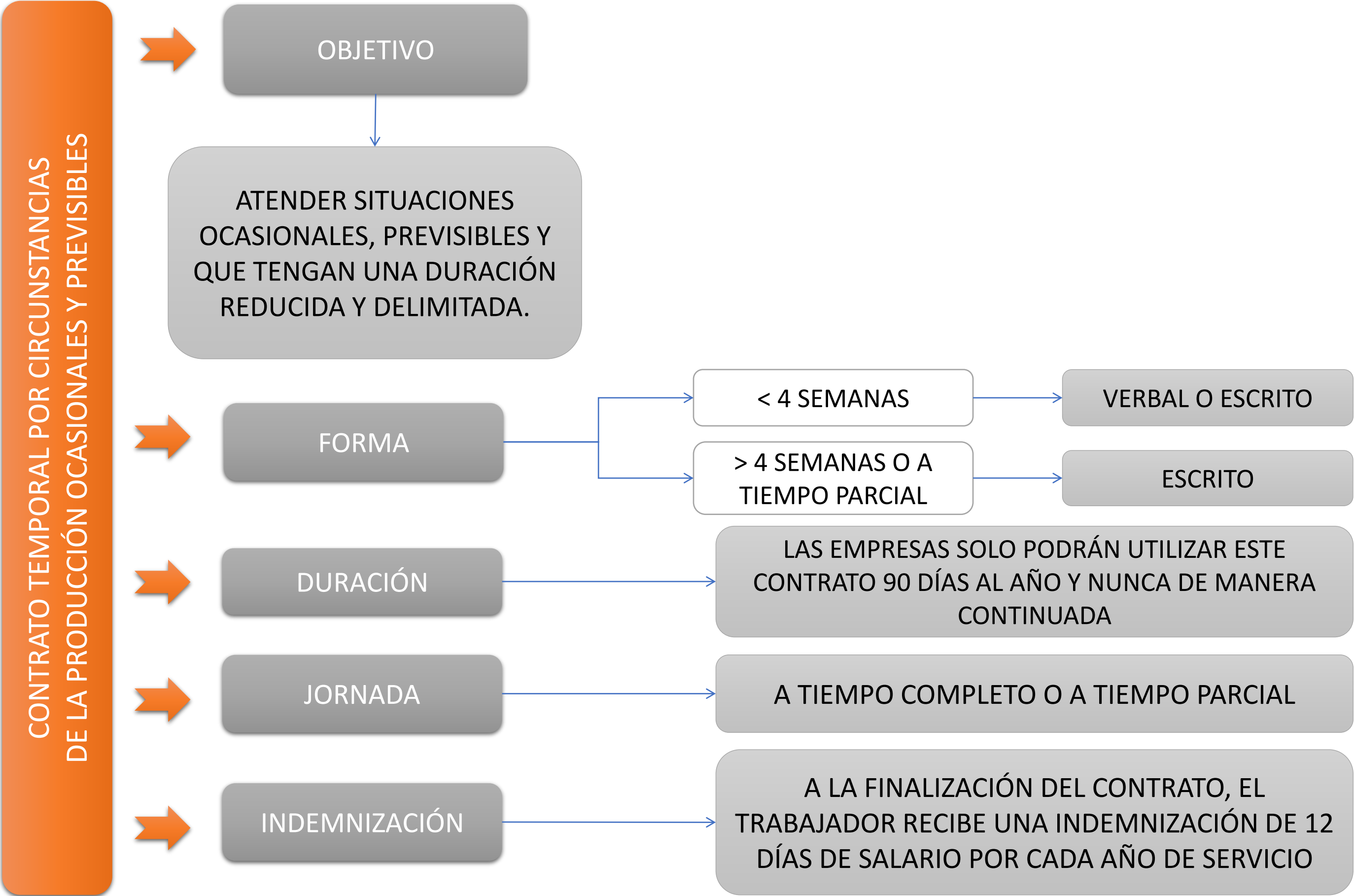
El contrato de trabajo temporal podrá celebrarse a jornada completa o parcial.

El contrato de trabajo temporal se formalizará por escrito, podrá ser verbal cuando en la situación por circunstancias de la producción la duración del mismo sea inferior a cuatro semanas y la jornada completa.

CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN OCASIONALES E IMPREVISIBLES



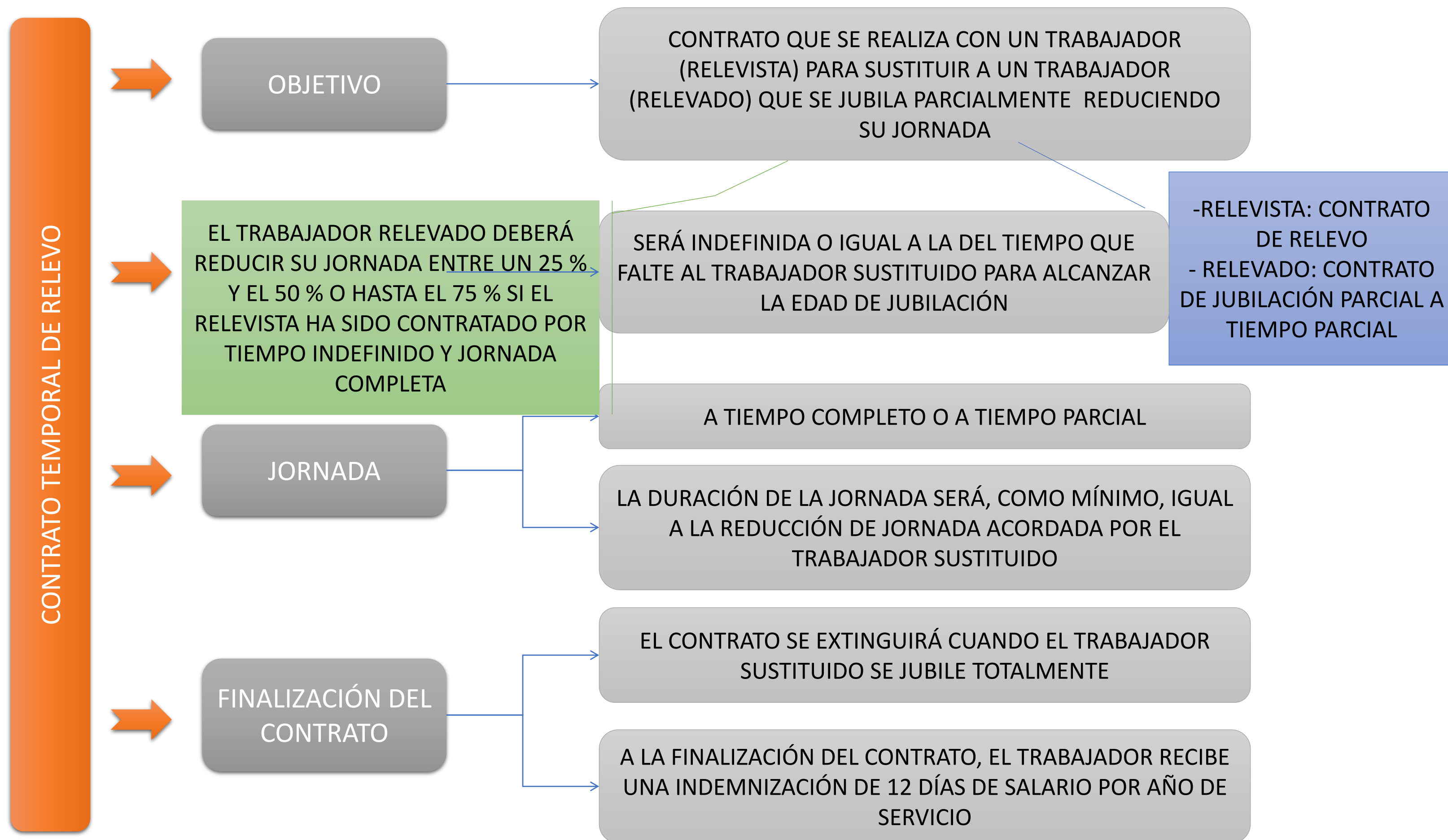
CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN OCASIONALES Y PREVISIBLES

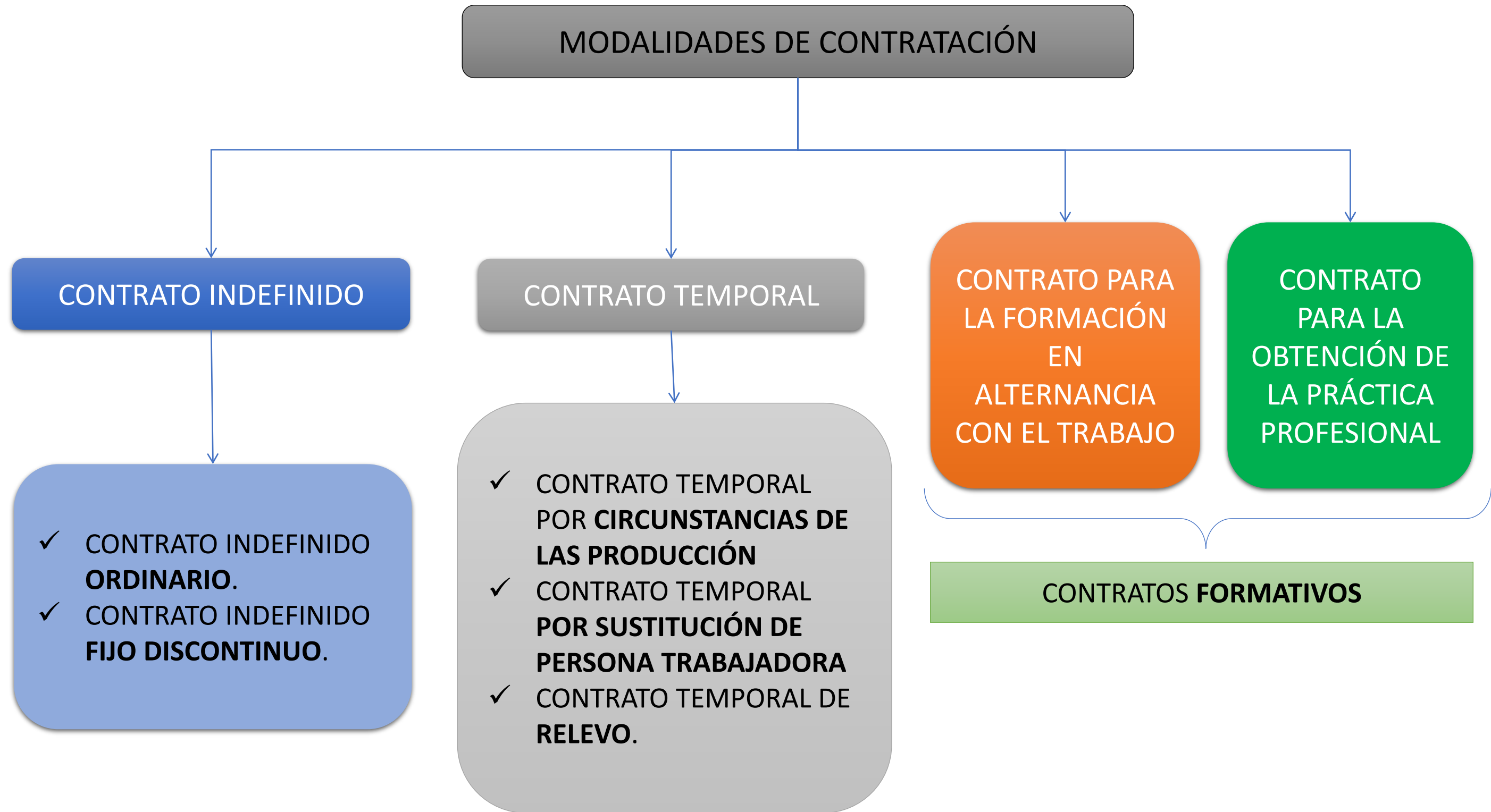


CONTRATO DE SUSTITUCIÓN DE PERSONA TRABAJADORA

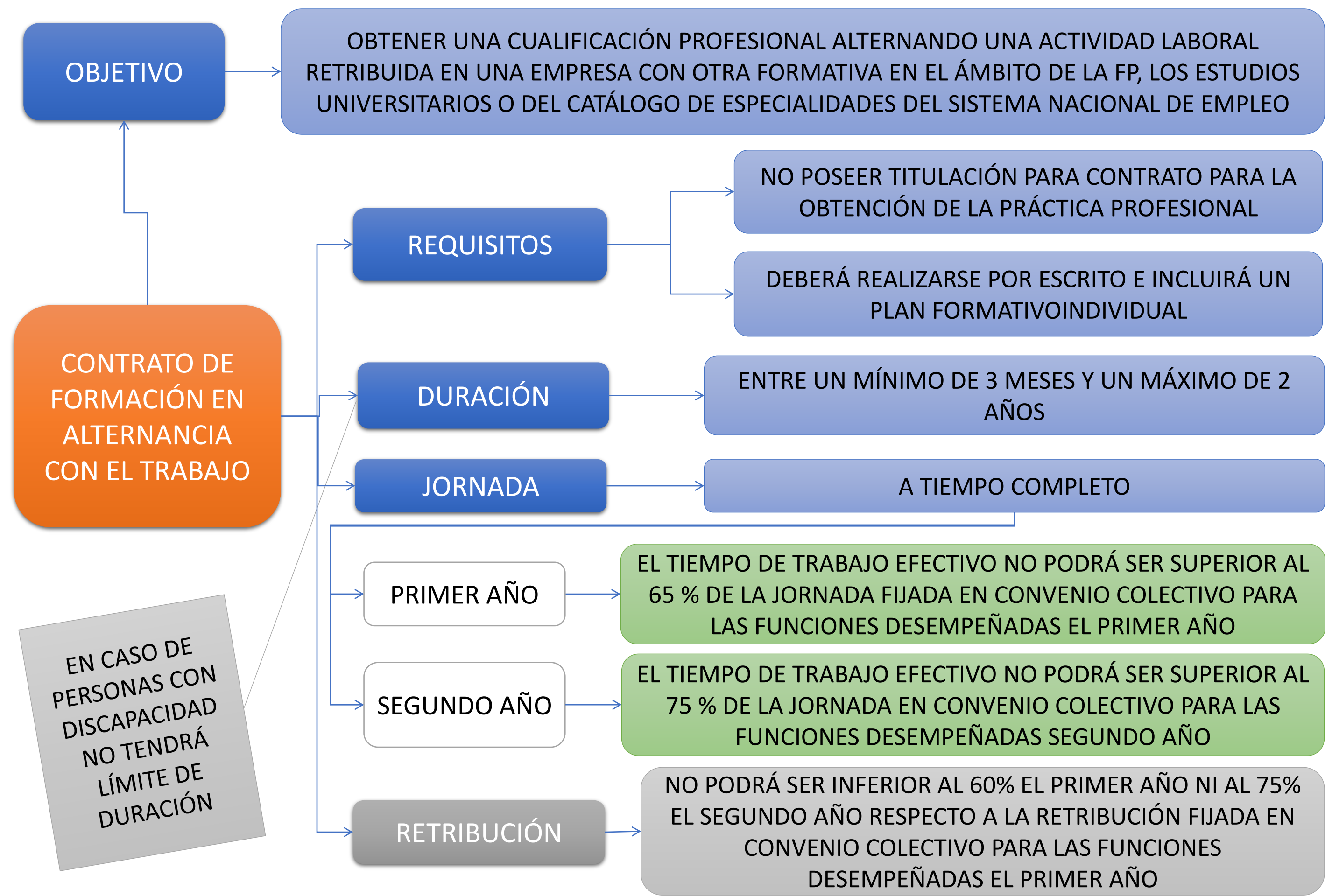


CONTRATO TEMPORAL DE RELEVO

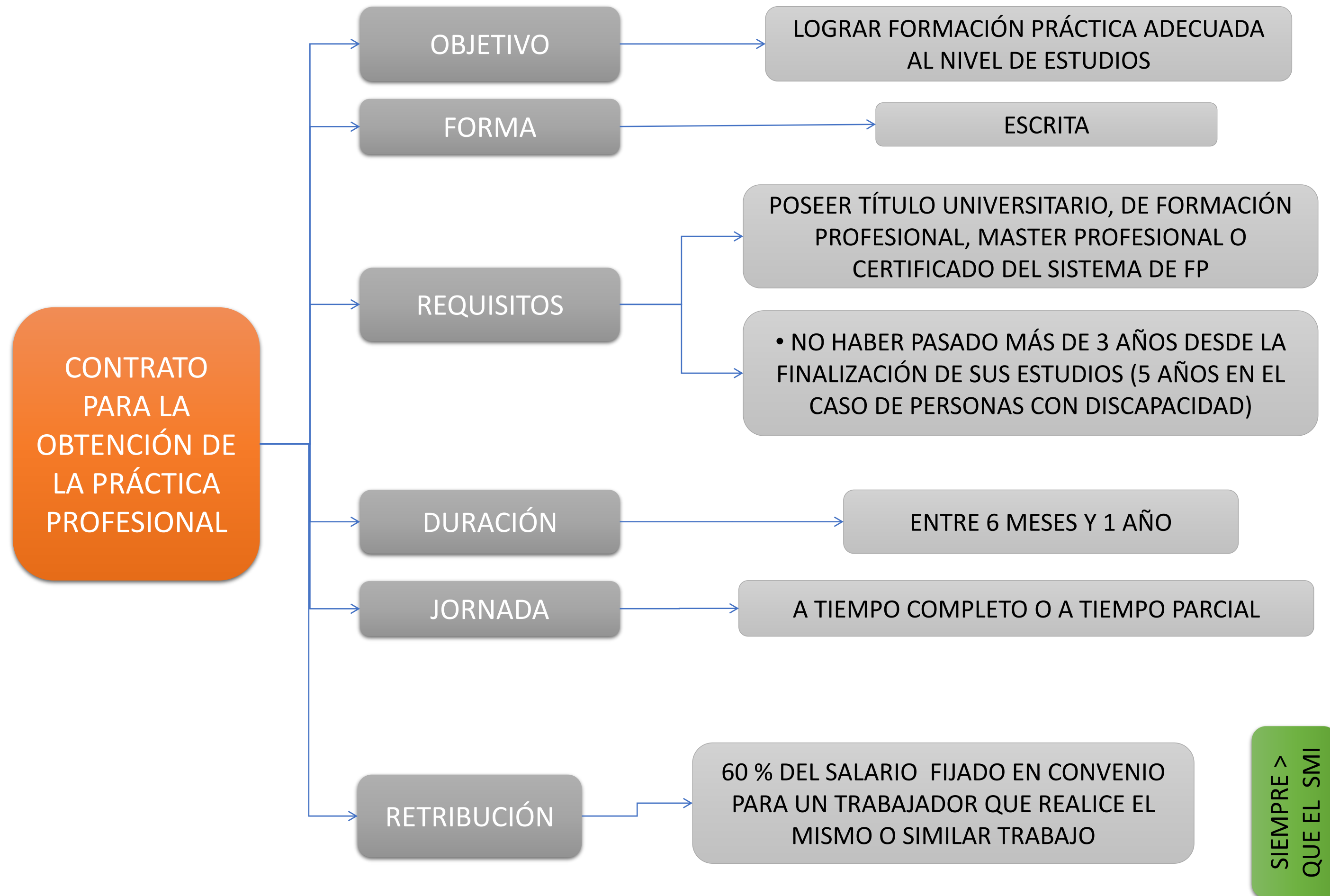




CONTRATOS FORMATIVOS: CONTRATO PARA LA FORMACIÓN EN ALTERNANCIA (con el trabajo)



CONTRATOS FORMATIVOS: CONTRATO FORMATIVO PARA LA OBTENCIÓN DE LA PRÁCTICA PROFESIONAL



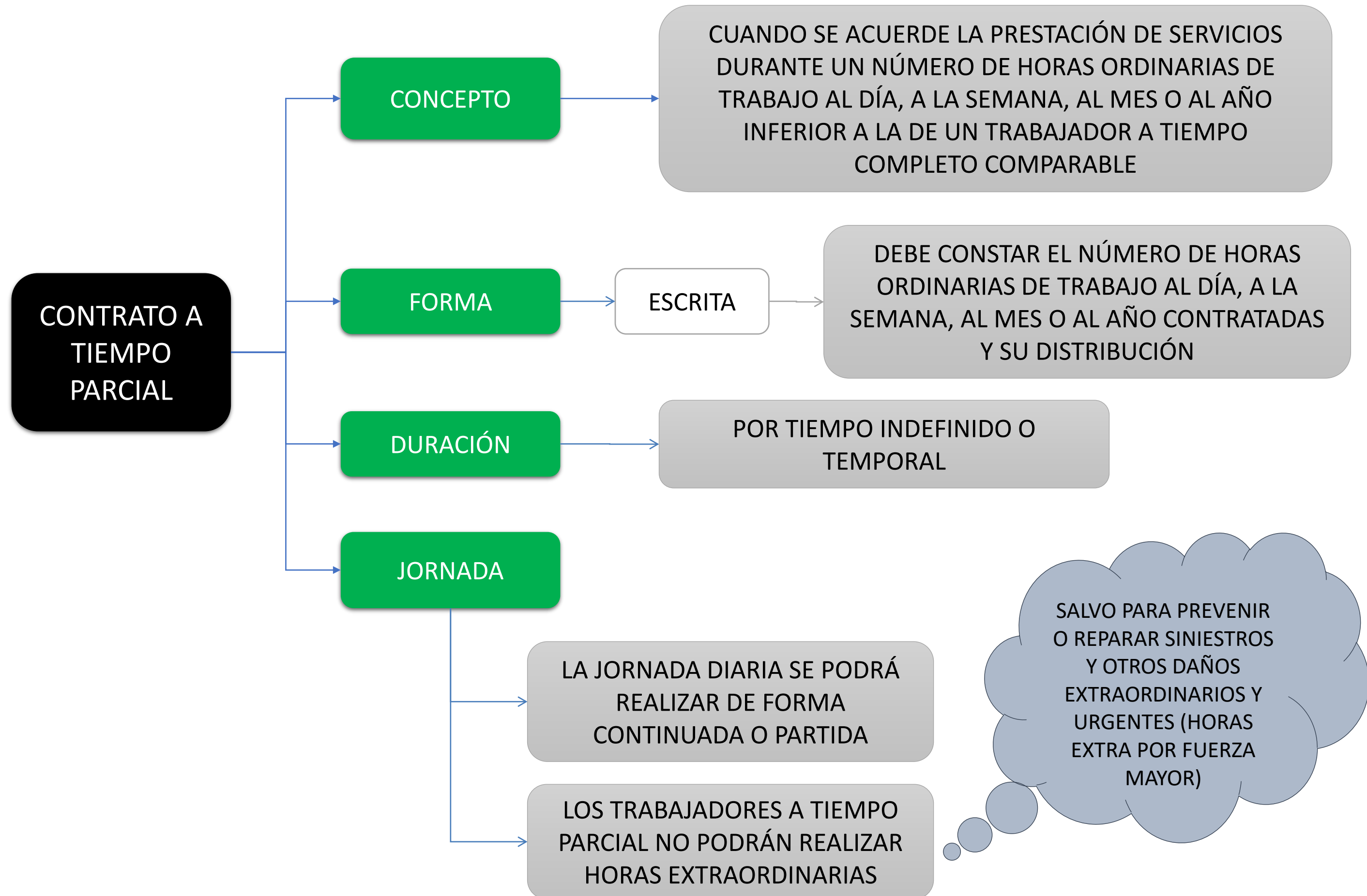
Actividad resuelta

2.5. Esther, de 18 años, acaba de finalizar la ESO y ha sido contratada por dos años con un contrato de formación en alternancia con el trabajo por un restaurante de la zona mientras estudia el ciclo de grado medio en Cocina y Gastronomía.

- a) ¿Es correcta la duración del contrato de Esther? ¿Cuál es la duración mínima de un contrato de formación en alternancia con el trabajo?
- b) ¿Puede celebrarse el contrato a tiempo parcial?
- c) ¿Podrá realizar horas extraordinarias Esther?

Solución:

- a) Sí, ya que la duración máxima del contrato de formación en alternancia con el trabajo es de dos años. La duración mínima de este contrato es de tres meses.
- b) Sí, el contrato de formación en alternancia con el trabajo puede celebrarse a tiempo parcial.
- c) No, los trabajadores con un contrato de formación en alternancia con el trabajo no pueden realizar horas extraordinarias. Sí puede realizar horas extras de fuerza mayor para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.





Actividad resuelta

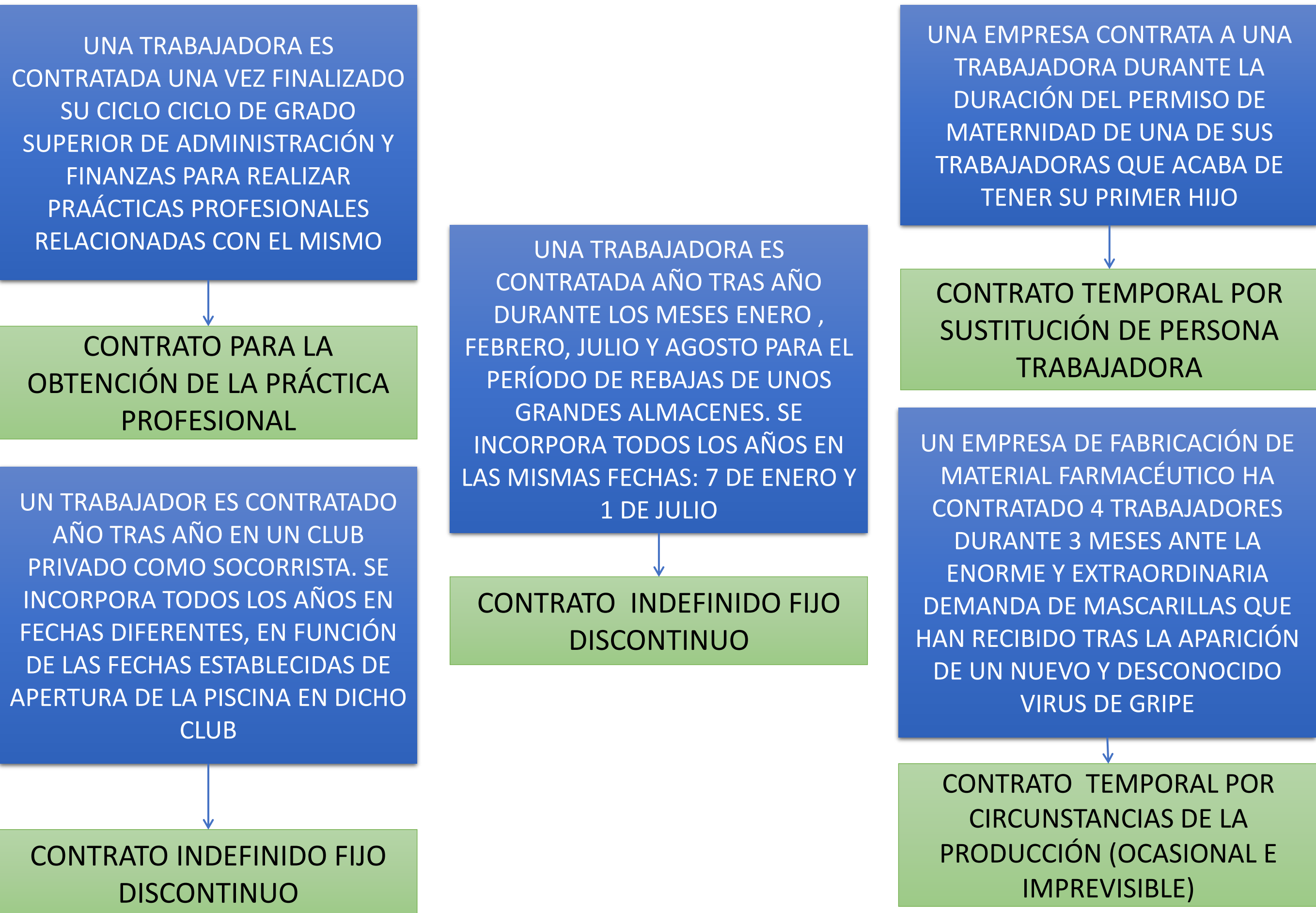
2.6. Elisa Dueñas acaba de ser contratada a tiempo parcial por la empresa LIMIT, SL. Elisa realizará una jornada del 50 % de la jornada completa diaria de la empresa, que es de 8 horas al día, de lunes a viernes. En el momento de la celebración del contrato, el empresario pacta con la trabajadora la realización de horas complementarias de manera escrita, indicando el número de horas que se realizarán.

- a) ¿Cuál será el número de horas de la jornada diaria que realice Elisa?
- b) ¿Se ha realizado de forma correcta el pacto de horas complementarias?
- c) ¿Cómo se pagan las horas complementarias?

Solución:

- a) Elisa realizará el 50 % de la jornada completa diaria de la empresa, es decir, la mitad. Así pues, si la jornada completa diaria es de 8 horas, la jornada de Elisa a tiempo parcial será justo de la mitad, 4 horas.
- b) Sí, el pacto de horas complementarias debe hacerse siempre de manera escrita en el momento de celebración del contrato, o posteriormente, e indicar el número de horas, por lo que la empresa lo ha realizado correctamente.
- c) Las horas complementarias se retribuyen como una hora de trabajo normal (ordinaria).

¿QUÉ CONTRATO ES EL MÁS ADECUADO?



<https://sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-empleo/guia-contratos/guia-contratos-introduccion.html>

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

<https://www.mites.gob.es/es/informacion/contratos/index.htm>



El contrato de trabajo

Ana, de 17 años de edad, vive con sus padres y está estudiando el ciclo de Farmacia y Parafarmacia. Mientras tanto, una amiga acaba de ofrecerle un trabajo por la tarde como dependienta de una tienda de ropa.

a) ¿Puede Ana firmar válidamente el contrato de trabajo? ¿Por qué?

Después de pensarlo bien y consultarlo a sus padres, Ana no ha aceptado el trabajo en la tienda y ha decidido centrarse totalmente en sus estudios. Finalmente, Ana ha conseguido, a los 20 años de edad, el título de Técnico en Farmacia y Parafarmacia, y la oficina de farmacia donde ha realizado el módulo de FCT le ha ofrecido un contrato para la obtención de la práctica profesional a tiempo completo de un año y medio de duración como técnico de Farmacia. Según su contrato, recibirá

un salario durante el año de contrato de 1.100 € al mes. El salario según convenio es de 1.400 € al mes para un trabajador que desempeña el mismo puesto y el SMI para 2022 es de 1.000 € al mes.

b) ¿Puede la empresa realizarle un contrato para la obtención de la práctica profesional a Ana? ¿Por qué?

c) ¿Es correcta la duración del contrato? ¿Podría prorrogar la empresa el contrato a Ana?

d) Determina si es correcto el salario que va a recibir Ana durante la duración del contrato. Razona la respuesta.

Al terminar su contrato para la obtención de la práctica profesional, Ana se inscribe como desempleada en la oficina de

empleo de su localidad y decide realizar un curso de formación para mejorar sus competencias. Al cabo de 5 meses, la farmacia donde estuvo contratada para la obtención de la práctica profesional contacta con ella para ofrecerle un contrato indefinido a tiempo completo, como técnica de Farmacia, con un periodo de prueba de 6 meses.

e) ¿Puede la empresa realizar a Ana este contrato? ¿Por qué?

f) ¿Es correcto el periodo de prueba que ha establecido la empresa en el contrato?

g) ¿Podría Ana realizar horas extraordinarias? ¿Es posible realizar horas extra en cualquier tipo de contrato indefinido?