

UNIDAD 6

El contrato de trabajo

En esta unidad didáctica vamos a tratar los siguientes apartados:

- 1. El contrato de trabajo: Definición, sujetos y elementos esenciales**
- 2. Forma y contenido**
- 3. El periodo de prueba**
- 4. Modalidades de contratos**
- 5. Las Empresas de Trabajo Temporal (ETT)**
- 6. Nuevas formas flexibles de trabajo**

1. El contrato de trabajo: Definición, sujetos y elementos esenciales

Definición

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.

Sujetos del contrato laboral

Los sujetos de la relación laboral son la **persona trabajadora y la empresa**.

Para que puedan celebrar válidamente un contrato deben cumplir los siguientes requisitos de **edad y nacionalidad**.

Persona trabajadora:

Requisitos de edad:

- Ser mayor de 18 años o menor de 18 años legalmente emancipado. Se consideran legalmente emancipados aquellos que lo sean por matrimonio, por concesión judicial o por concesión de los padres.
- Los mayores de 16 años con autorización de padres o tutores y siempre que no sean trabajos nocturnos, peligrosos o insalubres.
- Los menores de 16 años, no pueden celebrar contrato de trabajo excepto para espectáculos públicos y siempre que cuenten con autorización de los padres o tutores, así como, de la Administración Pública Laboral y siempre que no perjudique su salud o formación profesional.

Requisito de nacionalidad:

- Podrán celebrar un contrato de trabajo dentro del territorio español los ciudadanos de la UE sin que se les exija un permiso de trabajo.

- Los ciudadanos extracomunitarios, deberán obtener permiso de trabajo, y los empresarios que deseen contratarlos deberán obtener un permiso para contratar trabajadores extracomunitarios.

La empresa

Requisitos de edad y nacionalidad:

Persona física: debe ser mayor de edad o menor emancipado. Si es extracomunitario, requerirá permiso de la Administración Laboral

Persona jurídica: tanto entes privados (sociedades civiles, mercantiles, asociaciones, fundaciones, etc) como entidades públicas y comunidades de bienes.

Elementos esenciales

Para que exista contrato es necesario que concurren los siguientes elementos:

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.

Causas: el motivo por el que se celebra el contrato. La cesión a la empresa del fruto del trabajo y la retribución a la persona trabajadora.

2. Forma y contenido

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

Forma del contrato de trabajo

El contrato puede formalizarse de manera verbal o por escrito:

Solo se pueden celebrar verbalmente el **contrato indefinido ordinario a tiempo completo**.

Por tanto, a excepción del contrato indicado anteriormente, 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.

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:

- ✓ Lugar y fecha donde se realiza el contrato
- ✓ Identificación de las partes.
- ✓ Nombre del puesto de trabajo y categoría profesional
- ✓ Lugar de trabajo
- ✓ Jornada y horario
- ✓ Duración: fecha de inicio y de finalización, en su caso.
- ✓ Retribución
- ✓ Duración de las vacaciones anuales
- ✓ Plazo de preaviso para rescindir el contrato
- ✓ Convenio colectivo

Figura 1.

Apartados del contrato de trabajo

1 **Denominación y grupo del puesto de trabajo.**

2 **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.

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

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

5 **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.

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

7 **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.

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

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

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.

Fecha del contrato

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.
- 7 Octava.** Ambas partes se comprometen a comunicar el fin de la relación laboral
- 8 Novena.** Se pueden incluir cláusulas adicionales que no vayan en contra de la ley.
- 9** 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.**

Fuente: extraído del libro de texto de la Editorial Mac Graw Hill

Cada vez resulta más frecuente que las empresas impongan determinadas cláusulas en las que quedan reflejadas las obligaciones que la persona trabajadora asume tanto durante la vigencia del contrato como después de su finalización.

Por ejemplo: La voluntad de realizar horas extras. No trabajar en la competencia después de haber finalizado la relación laboral, hasta que no transcurra un periodo de tiempo determinado; o bien permanecer en la empresa, durante un tiempo, si ha recibido la formación especializada por parte de la empresa.

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.

Otras que no sean contrarias a las leyes o al convenio colectivo.

Duración del contrato

Los contratos de trabajo pueden ser indefinidos o temporales.

Se presumirá que es por tiempo indefinido y a tiempo completo, salvo que se pruebe lo contrario, si ocurriese alguna de las circunstancias siguientes:

- Cuando fuese por ley obligado a formalizarse por escrito y se haya realizado de forma verbal.
- Cuando el trabajador/a, no hubiese sido dado de alta en la Seguridad Social una vez haya transcurrido la duración fijada para el periodo de prueba.
- Cuando se realice en fraude de Ley, es decir, cuando formalmente todo es legal, pero la realidad es que se quiere esquivar la Ley. Por ejemplo: cuando un trabajador tiene una serie de contratos temporales seguidos, pero realmente está cubriendo un puesto de trabajo fijo en la empresa.

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.

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:

- ✓ Para quienes tienen el título de técnico o técnica, el periodo de prueba **no podrá superar los 6 meses**.
- ✓ Para las demás personas trabajadoras, será de **2 meses como máximo**, excepto en las empresas de menos de 25 personas, donde el periodo de prueba **no podrá superar los 3 meses**.
- ✓ En los contratos para la obtención de la práctica profesional, **1 mes como máximo salvo lo dispuesto en convenio colectivo**.
- ✓ En los contratos temporales de hasta 6 meses **no se puede fijar más de 1 mes de prueba**.

Se puede pactar en el contrato que en caso de baja laboral, maternidad o paternidad, riesgo durante el embarazo o lactancia, el periodo de prueba se interrumpa.

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 si se extingue durante este periodo.

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.

4. Modalidades 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 empresas disponen de varias modalidades de contratación, cada una de ellas con un objeto o finalidad, unas características y unos requisitos propios. Según su duración:

Indefinidos: Ordinario y Fijo discontinuo.

De duración determinada: Contrato por circunstancias de la producción y Contrato por sustitución de personal.

Formativos: Contrato de formación en alternancia y Contrato para la obtención de la práctica profesional.

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.

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.

Contrato fijo-discontinuo

Es el que se celebra para la ejecución de trabajos fijos, pero discontinuos en el tiempo. Este contrato tiene las siguientes características:

- Trabajos de naturaleza estacional o actividades productivas de temporada.
- Trabajos que suponen una prestación intermitente y tienen periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.
- Prestación de servicios a través de contratas, para trabajos previsibles y que formen parte de la actividad ordinaria de la empresa contratista.
- Para la cobertura con trabajadores de ETT de trabajos temporales de las empresas usuarias.

Deberá formalizarse necesariamente por escrito, reflejando los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria.

Los convenios colectivos fijarán los criterios para el llamamiento de las personas fijas-discontinuas.

Este llamamiento deberá realizarse con una antelación adecuada por escrito o por otro medio que permita dejar constancia de notificación y de las condiciones de la incorporación.

Las personas con estos contratos tienen derecho a que su antigüedad se calcule teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral y no el tiempo de servicios efectivamente prestados.

Durante los periodos de inactividad las personas trabajadoras sujetas a este tipo de contratos tendrán que recibir formación por parte de la empresa.

Contratos de duración determinada

Contrato por circunstancias de la producción

Se consideran circunstancias de la producción o causas de este contrato:

- El incremento ocasional, imprevisible de la actividad de la empresa.

- Las oscilaciones en las necesidades de personal que generan un desajuste temporal de la plantilla (incluye a aquellas que derivan de vacaciones anuales).
- El incremento ocasional, previsible y con una duración reducida y delimitada.

Se debe establecer por escrito, especificando la causa habilitante de la contratación temporal, así como las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.

Su duración es de 6 meses (ampliable por convenio sectorial hasta máximo 1 año) en el caso de que la causa del contrato sean incrementos ocasionales imprevisibles u oscilaciones de la actividad de la empresa. Se podrá prorrogar una única vez hasta alcanzar la duración máxima.

Indemnización de 12 días de salario por año de servicio por finalización de contrato o la parte proporcional en su caso.

Contrato por sustitución de personal

Las causas que originan esta modalidad contractual son:

- Sustitución de un trabajador con derecho a reserva del puesto de trabajo.
- Completar la jornada reducida por otro trabajador, cuando dicha reducción se base en causas establecidas legalmente o en convenio colectivo).
- Cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante un proceso de selección o promoción para su cobertura mediante un contrato fijo.

En el supuesto de sustitución de persona con derecho a reserva de puesto de trabajo, lo que dure el derecho a reserva de puesto de trabajo.

En el caso de que se emplee para completar la jornada reducida de otro trabajador, lo que dure el derecho a reducción de jornada.

En procesos de selección, su duración máxima será de 3 meses.

Debe formalizarse el contrato por escrito, especificando la causa de sustitución y el nombre de la persona sustituida.

No tiene derecho a indemnización a su finalización.

Contrato Formativos

Los contratos formativos tienen como finalidad fomentar la incorporación de las personas jóvenes al mercado laboral, mediante contratos de formación en alternancia o bien contratos para la obtención de una práctica profesional adecuada al nivel de estudios.

Contrato de formación en alternancia

Su finalidad es la de compatibilizar una actividad laboral retribuida con procesos formativos de formación profesional, estudios universitarios o del Catálogo formativas del Sistema Nacional de Empleo.

Se debe formalizar por escrito, incluyendo un plan formativo individual y actividades de tutoría.

Los requisitos que deben cumplir las personas trabajadoras son:

- Carecer de cualificación profesional que permita realizar un contrato para la obtención de la práctica profesional.
- Tener menos de 30 años cuando se celebre marco de certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2 (no existirá este límite de edad si se celebra con personas con discapacidad o con riesgo de exclusión social).
- No se podrá celebrar cuando la actividad o puesto haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa bajo cualquier modalidad por tiempo superior a 6 meses.

Su duración:

Será la prevista en el plan o programa formativo con un mínimo de 3 meses y un máximo de 2 años.

Si se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal y no se hubiera obtenido el título, certificado, acreditación o diploma, podrá prorrogarse mediante acuerdo, hasta la obtención de dicho título, sin superar nunca la duración máxima de 2 años.

Si se celebra con personas con discapacidad o con riesgo de exclusión social no existirá límite de duración máxima.

No podrá establecerse periodo de prueba en este tipo de contratos.

La jornada de trabajo:

Se podrá realizar tanto a jornada completa como parcial.

El tiempo de trabajo efectivo será máximo un 65 % el primer año, y un 85% el segundo año.

No se podrá horario nocturno ni a turnos excepto que las actividades formativas no puedan desarrollarse en otros periodos, debido a la naturaleza de la actividad.

No podrán realizarse horas complementarias ni extraordinarias, salvo que sean para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

La retribución:

Será la fijada por el convenio colectivo. En su defecto, no podrá ser inferior al 60 % (primer año) ni al 75 % (segundo año) de la fijada para el grupo profesional o nivel correspondiente, no pudiendo ser inferior al SMI.

Se podrá acreditar cuando la persona que haya finalizado con evaluación positiva la formación recibirá el título correspondiente de Formación Profesional o el certificado de profesionalidad.

Contrato para la obtención de la práctica profesional

Su finalidad es obtener la práctica profesional adecuada al correspondiente nivel de estudios.

Se debe formalizar por escrito, incluyendo un plan formativo individual y actividades de tutoría.

Los requisitos que deben cumplir las personas trabajadoras son:

- Poseer un título universitario, de grado medio o superior, de especialista o máster, certificado del sistema de formación profesional o un título de enseñanzas artísticas o deportivas.
- Debe realizarse dentro de los 3 años, o de los 5 años si se concierta con una persona con discapacidad, desde la finalización de los correspondientes estudios.
- No podrá celebrarse con quien ya haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por un tiempo superior a 3 meses.

Su duración:

Será de 6 meses y la máxima de 1 año, pudiendo ser concretada dentro de estos límites por el convenio colectivo.

No se podrá contratar a una persona por la misma titulación en la misma o distinta empresa por tiempo superior al máximo.

Tampoco podrá contratarse para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior al máximo, aunque se trate de distinta titulación o certificado.

El periodo de prueba será de máximo 1 mes, salvo que en el convenio colectivo se establezca otra cosa.

La jornada de trabajo:

Se podrá realizar tanto a jornada completa como parcial.

No podrán realizarse horas extraordinarias, salvo que sean para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

La retribución:

Será la fijada en el convenio colectivo para estos contratos, o, en su defecto, la del grupo profesional y nivel retributivo.

No podrá ser inferior al SMI.

Se debe expedir a la persona trabajadora un certificado del contenido de la práctica realizada.

5. Las Empresas de Trabajo Temporal (ETT)

Las empresas, para cubrir sus necesidades de mano de obra temporal, pueden, o bien contratar directamente a las personas trabajadoras, o bien acudir a empresas de trabajo temporal (ETT) o contratar los servicios de otras compañías que realicen aquellos trabajos que ya no ejecuta el personal de la propia empresa.

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

Los contratos que pueden utilizar las ETT son el contrato de puesta a disposición, que tiene por objeto la cesión de la persona trabajadora para que preste servicios en la empresa usuaria.

La ETT puede utilizar para los mismos casos, con los mismos requisitos y con la misma duración los contratos temporales de duración determinada y los formativos. También podrá celebrar contratos de carácter fijo-discontinuo para la cobertura de necesidades temporales de diversas empresas usuarias.

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

La retribución que le corresponde a la persona trabajadora cedida es la misma retribución que a las personas trabajadoras de la empresa usuaria, incluyendo la parte proporcional del descanso semanal, pagas extraordinarias, festivos y vacaciones.

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.

Y se les aplican los convenios colectivos de las ETT, ya sean de ámbito estatal o autonómico.

6. Nuevas formas flexibles de trabajo

TRADE: Autónomo económicamente dependiente

Es aquel autónomo que trabaja principalmente para una sola empresa y que por tanto tiene una gran dependencia económica de ésta, limitándose la “autonomía” que posee en un principio un autónomo.

Con el reconocimiento de esta figura desde el año 2007, se ha pretendido darle forma legal a una situación que se estaba produciendo: muchas empresas le comunicaban a sus trabajadores a la hora de la contratación que se dieran ellos de alta como autónomos pero que siguieran todas las indicaciones marcadas por la empresa, dando apariencia de una relación entre 2 empresas, cuando en realidad se trataba de una relación laboral.

Con este nuevo contrato se reconoce una situación que ya existía pero dándole algunos derechos al autónomo dependiente, de manera que queda más protegido frente al empresario.

Por tanto, entre el autónomo económicamente dependiente y su cliente (empresa), se firmará un contrato donde figurarán las condiciones del mismo:

La actividad que va a realizar, la retribución, los descansos semanales, los festivos, las vacaciones, así como, el plazo de preaviso para dar por finalizado el contrato y la indemnización por finalización del mismo.

Requisitos

- Que los ingresos derivados del cliente principal sean al menos un 75 % de sus ingresos totales.
- No tener contratados a otros trabajadores.
- No contratar ni subcontratar con otras empresas esa actividad.
- No ejercer la profesión conjuntamente con otros socios en una sociedad.
- No ejercer actividad mezclada con los trabajadores propios del cliente.
- No ser titular de locales, establecimientos u oficinas, abiertos al público.

- Disponer de infraestructura y materiales propios para realizar la actividad, y ejercerla con criterios organizativos propios, sin perjuicio de las indicaciones técnicas del cliente.
- Correr con el riesgo de la actividad.

Características del contrato mercantil:

- El autónomo puede interrumpir temporalmente la actividad por varias causas, sin que por ello se extinga el contrato mercantil.
- Entre estas causas se encuentra: el accidente, la enfermedad, la maternidad o paternidad, así como, fuerza mayor imprevisible.
- Se establece una interrupción anual de la actividad (vacaciones), que no será menor de 18 días hábiles al año, así como los descansos semanales y los festivos.
- La extinción del contrato puede ser por:
 - ◆ Incumplimiento grave del contrato.
 - ◆ Si no existe causa justa, el empresario principal deberá pagar la indemnización al autónomo.
 - ◆ Si el es autónomo el quiere extinguir la relación laboral sin causa justa, sólo pagará indemnización al empresario principal si le provoca un perjuicio importante.

El teletrabajo

El teletrabajo, es aquel trabajo que no exige una presencia en el lugar de trabajo y para el que se utiliza como herramienta principal de trabajo las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (TIC).

Ha sido regulado recientemente, en el 2020 dada la situación de COVID-19.

El teletrabajo se caracteriza por:

Puede ser una solución adecuada para empresas que cuenten entre su personal con trabajadores en los que la distancia entre su hogar y su trabajo sea importante, o tengan cargas familiares.

Necesiten más espacio en la empresa o vayan a reubicarla en otro lugar.

Se realicen trabajos basados en proyectos que puedan trabajarse de forma informal desde casa y no requieran contactos personales frecuentes con otras personas.

Las características deseables de los trabajadores en estos casos son:

Ser una persona flexible, independiente y autodisciplinada.

Capaz de trabajar sin supervisión, con buena organización y buena gestión del tiempo.

Disponer de espacio adecuado en casa, entorno familiar positivo, siendo capaz de separar el tiempo de trabajo del familiar y de ocio.

Ventajas e inconvenientes

Ventajas: Flexibilidad horaria, reducción costes de desplazamiento, elección de entorno de trabajo en casa, disminución del absentismo y menores costes de oficinas y despachos, así como, reducción de gastos de personal al contratar por proyectos concretos.

Inconvenientes: Aislamiento, falta de apoyo laboral ante las dudas o consultas, dificultad para separar el trabajo de la familia, sobreexplotación aumento de horas, así como, menor control por la empresa del trabajo desarrollado.

