

# Unidad 7: El contrato de trabajo

**Itinerario personal para la empleabilidad**

Curso 24/25

Docente: Verónica Mora Almerich



# CONTENIDO

- 1. El contrato de trabajo
- 2. Las modalidades del contrato de trabajo
- 3. Otras formas de contratación

# ESTUDIARÁS

- Las modalidades del contrato de trabajo.
- Las medidas de fomento de la contratación.

## Y SERÁS CAPAZ DE

- Ejercer los derechos y cumplir las obligaciones que se derivan de las relaciones laborales, reconociendo unos y otras en los diferentes contratos de trabajo.
- Identificar los elementos que conforman un contrato de trabajo, distinguiendo las ventajas de cada tipo de contratación y las diferencias existentes entre los distintos tipos.

# 1.El contrato de trabajo

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 concurran estos elementos:

<b>Consentimiento</b>	El contrato se realiza de mutuo acuerdo, prestado libremente entre las partes que intervienen (la empresa y la persona trabajadora).
<b>Objeto</b>	Es la actividad retribuida del empleado o empleada, su trabajo, que debe cumplir los requisitos de ser posible, lícito y determinado.
<b>Causa</b>	Es 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.

# 1.El contrato de trabajo

## 1.1.Sujetos del contrato laboral

### 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.**
- **Menores de 18 años y mayores de 16** con autorización de sus padres o tutores, o sin autorización cuando estén emancipados legalmente o de hecho (si viven de manera independiente y sin oposición de sus progenitores).
  - A los **menores de 18 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.
- Las **personas extranjeras** no ciudadanas de un país de la Unión Europea, siempre que tengan autorización de residencia y trabajo, mientras que las personas ciudadanas de la Unión Europea no necesitan permiso, ya que existe la libre circulación de personas trabajadoras, y se equiparan, así, a las españolas en derechos.

# 1.El contrato de trabajo

## 1.1.Sujetos del contrato laboral

### 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 por medio de sus guardadores cuando continúen negocios de sus progenitores).
- **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.

# 1.El contrato de trabajo

## 1.2.Características del contrato de trabajo

### A.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 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.



# 1.El contrato de trabajo

## 1.2.Características del contrato de trabajo

### 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 sgte slide. 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

# 1.El contrato de trabajo

## 1.2.Características del contrato de trabajo

### B.Contenido mínimo del contrato de trabajo

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.

# 1.El contrato de trabajo

## 1.2.Características del contrato 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 **duración determinada**.

# 1.El contra

## Unidad 7

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

1

**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.

2

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

3

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

4

**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.

5

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

6

**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.

7

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

8

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

9

**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

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



**Florida**

Universitatària

# 1.El contrato de trabajo

## CASO PRACTICO. 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.

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

### Solución:

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

# 1.El 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.**

# 1.El contrato de trabajo

## 1.3.El periodo de prueba

<b>Duración del periodo de prueba</b>	<p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Para quienes tienen el título de técnico o técnica, el periodo de prueba no podrá superar los seis meses.</li><li>• Para las demás personas trabajadoras, será de dos meses como máximo, excepto en las empresas de menos de 25 personas, donde el periodo de prueba no podrá superar los tres meses.</li><li>• En los contratos para la obtención de la práctica profesional, un mes como máximo salvo lo dispuesto en convenio colectivo.</li><li>• En los contratos temporales de hasta seis meses no se puede fijar más de un mes de prueba.</li></ul>
<b>Derechos</b>	<p>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.</p>
<b>Límites</b>	<p>No puede establecerse otro periodo de prueba si ha desempeñado ya las mismas funciones en la empresa con otro contrato.</p>
<b>Preaviso</b>	<p>No es necesario, cualquiera de las partes puede dar por finalizado el contrato sin preaviso.</p>

# 1.El contrato de trabajo

## 1.3.El periodo de prueba

### CASO PRACTICO. 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.

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



# 1.El contrato de trabajo

## 1.3.El periodo de prueba

### CASO PRACTICO. INTERRUPCIÓN DEL PERIODO DE PRUEBA

Solución:

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

# 1.El contrato de trabajo

Las características principales de los contratos de trabajo son las siguientes: la forma, la duración y el periodo de prueba

Forma de los contratos	Escrita	Cuando lo exija una disposición legal. Cuando lo solicite cualquiera de las partes.
	Verbal	Indefinido ordinario a jornada completa.
Duración del contrato	Indefinido	No tiene fecha de finalización previamente pactada.
	Temporal	Incluye la duración del contrato y la fecha de finalización del mismo.
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 con las mismas funciones.	

# 1.El contrato de trabajo

## CASO PRACTICO. ELEMENTOS DE UN CONTRATO

El restaurante El Buen Yantar incorpora con un contrato para la obtención de práctica profesional, con un periodo de prueba de un mes y un salario de 1300 € mensuales, a un joven que ha finalizado un ciclo de Grado Medio de Cocina y Gastronomía. 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.

- a)** Consentimiento: es el acuerdo entre la empresa y el trabajador.
- b)** Objeto: son las funciones de un auxiliar con una remuneración de 1300 € al mes.
- c)** Causa: el intercambio del trabajo por un salario.
- d)** Forma del contrato: escrita, al tratarse de un contrato para la práctica profesional.
- e)** Periodo de prueba: un mes máximo.
- f)** Cláusulas contractuales: pacto de no concurrencia o plena dedicación.

## 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.

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

## 2. Tipos de contratos

### 2.1. Contratos indefinido

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.

## 2. Tipos de contratos

### 2.1. Contratos indefinido

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

### B. 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. Por ejemplo ....

## 2. Tipos de contratos

**Trabajos de naturaleza estacional o actividades productivas de temporada**





## 2. Tipos de contratos

**Trabajos que suponen una prestación intermitente y tienen periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.**





## 2. Tipos de contratos

### 2.1. Contratos indefinido

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

### B. Contrato fijo-discontinuo

**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.**

## 2. Tipos de contratos

### 2.2. Contratos temporales

Los contratos temporales son aquellos que establecen una relación laboral por un tiempo determinado.

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

## 2. Tipos de contratos

### 2.2. Contratos temporales

¿Cuándo el encadenamiento de contratos temporales convierte un contrato en indefinido?

#### Para una persona trabajadora

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 **18 meses, en un periodo de 24**, para el mismo o diferente puesto de trabajo en una misma empresa o grupo de empresas.
- Que se hayan celebrado **dos o más contratos** por circunstancias de la producción, directamente por la empresa o a través de una empresa de trabajo temporal (ETT).

#### Para un puesto de trabajo

- Que la persona trabajadora ocupe un puesto de trabajo que haya estado ocupado con o sin solución de continuidad, durante más de 18 meses en un periodo de 24 meses mediante contratos por circunstancias de la producción, incluidos los realizados con empresas de trabajo temporal.

## 2. Tipos de contratos

### 2.2. Contratos temporales

#### A. Contratos de duración determinada

Los contratos de duración determinada están limitados temporalmente. Se pueden celebrar cuando concorra alguna de las causas previstas en la ley

#### Contratos por circunstancias de la producción

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

## 2. Tipos de contratos

### 2.2. Contratos temporales

#### A. Contratos de duración determinada

Los contratos de duración determinada están limitados temporalmente. Se pueden celebrar cuando concorra alguna de las causas previstas en la ley

#### Contratos por circunstancias de la producción

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

#### **DURACIÓN:**



**1. IMPREVISIBLE: 6 MESES (AMPLIABLE 1 AÑO). PRORROGAR UNA VEZ**

**2. PREVISIBLE: 90 DÍAS POR AÑO NATURAL, NO PUEDEN SER CONTINUADOS**

## 2. Tipos de contratos

### 2.2. Contratos temporales

#### A. Contratos de duración determinada

Los contratos de duración determinada están limitados temporalmente. Se pueden celebrar cuando concorra alguna de las causas previstas en la ley

#### Contratos por circunstancias de la producción

#### INDEMINIZACIÓN

***12 DÍAS POR AÑO TRABAJADO***



Unidad 7: El contrato de trabajo

## 2. Tipos de contratos

### 2.2. Contratos temporales

#### A. Contratos de duración determinada

Los contratos de duración determinada están limitados temporalmente. Se pueden celebrar cuando concorra alguna de las causas previstas en la ley

#### Contratos de duración determinada por sustitución de personas trabajadoras

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

## 2. Tipos de contratos

### 2.2. Contratos temporales

#### A. Contratos de duración determinada

Los contratos de duración determinada están limitados temporalmente. Se pueden celebrar cuando concorra alguna de las causas previstas en la ley

#### Contratos de duración determinada por sustitución de personas trabajadoras

Por escrito, especificando la causa de sustitución y el nombre de la persona sustituida.

##### **DURACIÓN:**

1. 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.
2. En el caso de que se emplee para completar la jornada reducida de otro trabajador, lo que dure el derecho a reducción de jornada.
3. En procesos de selección, su duración máxima será de tres meses.





## 2. Tipos de contratos

### 2.2. Contratos temporales

#### A. Contratos de duración determinada

Los contratos de duración determinada están limitados temporalmente. Se pueden celebrar cuando concorra alguna de las causas previstas en la ley

**Contratos de duración determinada por sustitución de personas trabajadoras**

**INDEMINIZACIÓN**

**0 €**

**Unidad 7: El contrato de trabajo**

## 2. Tipos de contratos

### 2.2. Contratos temporales

#### B. Contratos 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 para la obtención de la práctica profesional

**Sirve para ... Obtener la práctica profesional adecuada al correspondiente nivel de estudios**

Por escrito, incluyendo un plan formativo individual y actividades de tutoría.

## 2. Tipos de contratos

### 2.2. Contratos temporales

#### B. Contratos 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 para la obtención de la práctica profesional

#### Requisitos de las personas trabajadoras

1. 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.
2. Debe realizarse dentro de los tres años, o de los cinco años si se concierta con una persona con discapacidad, desde la finalización de los correspondientes estudios.
3. 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 tres meses.

## 2. Tipos de contratos

### 2.2. Contratos temporales

#### B. Contratos 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 para la obtención de la práctica profesional

##### Duración

1. La duración mínima será de seis meses y la máxima de un año, pudiendo ser concretada dentro de estos límites por el convenio colectivo.
2. No se podrá contratar a una persona por la misma titulación en la misma o distinta empresa por tiempo superior al máximo.
3. Tampoco podrá contratarse para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior al máximo, aunque se trate de distinta titulación o certificado.

#### Unidad 7: El contrato de trabajo

## 2. Tipos de contratos

### 2.2. Contratos temporales

#### B. Contratos 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 para la obtención de la práctica profesional

#### Periodo de prueba

Máximo un mes, salvo que en el convenio colectivo se establezca otra cosa

## 2. Tipos de contratos

### 2.2. Contratos temporales

#### B. Contratos 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 para la obtención de la práctica profesional

#### Jornada de trabajo

1. Se podrá realizar tanto a jornada completa como parcial.
2. No podrán realizarse horas extraordinarias, salvo que sean para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

## 2. Tipos de contratos

### 2.2. Contratos temporales

#### B. Contratos 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 para la obtención de la práctica profesional

#### Retribución

1. Será la fijada en el convenio colectivo para estos contratos, o, en su defecto, la del grupo profesional y nivel retributivo.
2. No podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional.

## 2. Tipos de contratos

### 2.2. Contratos temporales

#### B. Contratos 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 para la obtención de la práctica profesional

#### Acreditación

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



## 2. Tipos de contratos

### 2.2. Contratos temporales

#### B. Contratos 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

**Compatibilizar una actividad laboral retribuida con procesos formativos de formación profesional, estudios universitarios o del Catálogo formativos del Sistema Nacional de Empleo.**

**Por escrito, incluyendo un plan formativo individual y actividades de tutoría.**

## 2. Tipos de contratos

### 2.2. Contratos temporales

#### B. Contratos 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

##### Requisitos

- 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 seis meses.

## 2. Tipos de contratos

### 2.2. Contratos temporales

#### B. Contratos 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

##### Duración

- Será la prevista en el plan o programa formativo con un mínimo de tres meses y un máximo de dos 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 dos años.
- Si se celebra con personas con discapacidad o con riesgo de exclusión social no existirá límite de duración máxima.

## 2. Tipos de contratos

### 2.2. Contratos temporales

#### B. Contratos 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

#### Periodo de prueba

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

## 2. Tipos de contratos

### 2.2. Contratos temporales

#### B. Contratos 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

##### 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.

## 2. Tipos de contratos

### 2.2. Contratos temporales

#### B. Contratos 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

##### Retribución

- 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.

## 2. Tipos de contratos

### 2.2. Contratos temporales

#### B. Contratos 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

##### Acreditación

- La persona que haya finalizado con evaluación positiva la formación recibirá el título correspondiente de Formación Profesional o el certificado de profesionalidad.

## 2. Tipos de contratos

### 2.2. Contratos temporales

#### B. Contratos formativos

##### CASO PRACTICO. CONTRATO DE FORMACIÓN EN ALTERNANCIA

Zahara, de 18 años, que solo tiene el título de graduada en Educación Secundaria Obligatoria, ha sido contratada con un contrato de formación en alternancia al mismo tiempo que cursa el Grado Medio de técnico en Confección y Moda. La duración de su contrato será de dos años, y el tiempo dedicado a formación ocupará el 35 % de la jornada durante el primer año y descenderá al 20 % durante el segundo año.

a) ¿Reúne la trabajadora los requisitos necesarios para optar a un contrato para la formación en alternancia?

**Sí, esta modalidad de contratación es la adecuada para personas trabajadoras que carezcan de cualificación profesional, que es la situación en que se encuentra Zahara.**



## 2. Tipos de contratos

### 2.2. Contratos temporales

#### B. Contratos formativos

##### CASO PRACTICO. CONTRATO DE FORMACIÓN EN ALTERNANCIA

**b)** ¿Es correcta la duración establecida para el contrato de Zahara?

**Sí, ya que su duración es superior a la duración mínima de tres meses y no supera la máxima de dos años establecida para esta modalidad de contrato.**

**c)** ¿Es adecuado el tiempo de jornada que se dedicará a la formación?

**Sí, porque el tiempo de trabajo efectivo no podrá superar el 65 % el primer año, o al 85 % durante el segundo año.**

## 2. Tipos de contratos

### 2.3. 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.

Duración	<ul style="list-style-type: none"><li>■ Temporal para los contratos legalmente permitidos, exceptuando el contrato para la formación.</li><li>■ Indefinida para los siguientes casos:<ul style="list-style-type: none"><li>– El contrato indefinido ordinario.</li><li>– Los trabajos fijos - discontinuos.</li></ul></li></ul>
Forma	Siempre por escrito indicando el numero de horas ordinarias de trabajo contratadas al día, semana, mes o año.
Horas extraordinarias	No pueden realizar horas extraordinarias, salvo para prevenir siniestros y otros daños imprevistos.

## 2. Tipos de contratos

### 2.3. Contratos a tiempo parcial

Horas complementarias	Características	<ul style="list-style-type: none"><li>■ Su retribución será igual a la de las horas ordinarias.</li><li>■ Se podrán realizar en jornadas no inferiores a diez horas semanales en cómputo anual.</li><li>■ La realización de horas complementarias habrá de respetar, en todo caso, los límites en materia de jornada y descansos y no superar la de un trabajador a jornada completa.</li><li>■ Se debe conocer el día y la hora de realización de las horas con antelación de tres días.</li></ul>
	Tipos	<ul style="list-style-type: none"><li>■ 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 esté entre el 30 % y el 60 % de las horas ordinarias contratadas.</li><li>■ 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.</li></ul>
Retribución		Proporcional al tiempo trabajado.

### 3. Otras formas de contratación

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

#### 3.1. Empresas de trabajo temporal (ETT)

*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*



### 3. Otras formas de contratación

#### 4.1. Empresas de trabajo temporal (ETT)

¿Qué contratos pueden utilizar las ETT?	<p>El contrato de puesta a disposición, que tiene por objeto la cesión de la persona trabajadora para que preste servicios en la empresa usuaria.</p> <p>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.</p>
¿Quién ejerce el poder de dirección y organización y el poder sancionador?	<ul style="list-style-type: none"><li>■ El poder de dirección y organización de las personas trabajadoras cedidas lo ejerce la empresa usuaria.</li><li>■ El poder sancionador de las mismas lo ejerce la ETT.</li></ul>
¿Qué retribución le corresponde a la persona trabajadora cedida?	<p>La misma retribución que a las personas trabajadoras de la empresa usuaria, incluyendo la parte proporcional del descanso semanal, pagas extraordinarias, festivos y vacaciones.</p>
¿Le corresponde alguna indemnización por finalización de contrato?	<p>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.</p>
¿Qué convenio colectivo se aplica?	<p>Se aplican los convenios colectivos de las ETT, ya sean de ámbito estatal o autonómico.</p>

## 3. Otras formas de contratación

### 3.2. 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



## 3. Otras formas de contratación

### 3.3. Sucesión de empresas

Para proteger los derechos de las personas trabajadoras, el Estatuto de los Trabajadores establece que en aquellos casos en los que 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.

GRACIAS



**Florida**

Universitaria