UNIDAD 6 – RELACION LABORAL

**UNIDAD 7 – EL CONTRATO DE TRABAJO**

**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:

**Consentimiento** → El contrato se realiza de mutuo acuerdo, prestado libremente entre las partes intervinientes (empresa y trabajador).

**Objeto** → Actividad retribuida del empleado, su trabajo, que debe cumplir los requisitos de ser posible, licito y determinado. .  
**Causa** → 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.

**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.

**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 SEPE y entregar una copia del contrato al empleado o empleada.
* Afiliar a los trabajadores a la SS, 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.

**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.

**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 siguientes apartados:

|  |  |
| --- | --- |
| **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** | El trabajador se compromete a realizar las funciones propias de más de un grupo profesional, aunque quedara clasificado en aquel al que corresponden las funciones que desempeñe durante más tiempo. |

**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.

**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 seis meses. * 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. * En los contratos para la obtención de la práctica profesional, un mes como máximo salvo lo dispuesto en convenio colectivo.   En los contratos temporales de hasta seis meses no se puede fijar más de 1 mes de prueba. |
| **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. |

Las características principales de los contratos de trabajo son: Forma, duración y periodo de prueba.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Forma contratos** | Escrita | Cuando lo exija una disposición legal.  Cuando lo solicite cualquiera de las partes. |
| Verbal | Indefinido ordinario a jornada completa. |
| **Duración contrato** | Indefinido | No tiene fecha de finalización previamente pactada. |
| Temporal | Incluye duración y fecha de finalización. |
| **Periodo prueba** | Solo existirá si se pacta pro escrito en el contrato y el trabajador no ha prestado antes servicios en esa misma empresa y con las mismas funciones. | |

**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.

**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.

**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.

**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:

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 temporales**

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

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

Para un trabajador:

* Que trabaje de manera continua o discontinua, esta contrata 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 empresas.
* Que se hayan celebrado 2 o más contratos por circunstancias de la producción, directamente por la empresa o a través de una ETT.

Para un puesto de trabajo:

* Que el trabajador ocupe un puesto 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 ETT.

**A. Contratos de duración determinada**

Los contratos de duración determinada están limitados temporalmente. Se pueden celebrar cuando concurra 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.

Por escrito, especificando la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.

Duración:

* Imprevisible: 6 meses (ampliable 1 año). Prorrogar una vez.
* Previsible: 90 días por año natural, no pueden ser continuados.

Indemnización: 12 días por año trabajado.

**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.

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

Duración:

* 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 tres meses.

Indemnización: 0 €.

**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**

Para obtener la práctica profesional adecuada correspondiente al nivel de estudio.

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

* 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.
* 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.
* Periodo de prueba: Máximo un mes, salvo que en el convenio colectivo se establezca otra cosa.
* 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.
* 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.
* Acreditación: Se debe expedir a la persona trabajadora un certificado del contenido de la práctica realizada.

**Contrato de formación en alternancia**

Compatibilizar una actividad laboral retribuida con procesos formativos de FP, estudios universitarios o del Catalogo formativas del Sistema Nacional de Empleo.

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

* Requisitos:
  1. Carecer de cualificación profesional que permita realizar un contrato para la obtención de la práctica profesional.
  2. 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).
  3. 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.
* Duración:
  1. Será la prevista en el plan o programa formativo con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años.
  2. 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.
  3. Si se celebra con personas con discapacidad o con riesgo de exclusión social no existirá límite de duración máxima.
* Periodo de prueba: No podrá establecerse periodo de prueba en este tipo de contratos.
* Jornada de trabajo:
  1. Se podrá realizar tanto a jornada completa como parcial.
  2. El tiempo de trabajo efectivo será máximo un 65 % el primer año, y un 85% el segundo año.
  3. 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.
  4. No podrán realizarse horas complementarias ni extraordinarias, salvo que sean para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.
* 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.
* Acreditación: La persona que haya finalizado con evaluación positiva la formación recibirá el título correspondiente de Formación Profesional o el certificado de profesionalidad.

**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** | Temporal para los contratos legalmente permitidos, exceptuando el contrato para la formación.  Indefinida para los siguientes casos:   * El contrato indefinido ordinario. * Los trabajos fijos-discontinuos. | |
| **Forma** | Siempre por escrito indicando el número 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. | |
| **Horas complementarias** | Características | Retribución igual a la de las horas ordinarias.  Se podrá realizar en jornadas no inferiores a 10 h semanales en cómputo anual  La realización de horas complementarias habrá de respetar, en todo caso, los limites en materia de jornada y descansos y no superar la de un trabajador a jornada completa. |
|  | Tipos | Horas pactadas: Numero máx. no puede exceder del 30 % de horas ordinarias. El convenio colectivo puede establecer otro porcentaje, entre el 30-60 % de las horas ordinarias contratadas.  Horas voluntarias: En contratos indefinidos a tiempo parcial, puede ofrecer la realización de horas complementarias voluntarias, no puede superar el 15 %, ampliable al 30 % por convenio, de las horas ordinarias. |
| **Retribución** | Proporcional al tiempo trabajado. | |

**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.

**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.

|  |  |
| --- | --- |
| **¿Qué contratos pueden utilizar las ETT?** | ETT 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. |
| **¿Quién ejerce el poder de dirección y organización y el poder sancionador?** | El poder de dirección y organización de las personas trabajadoras cedidas lo ejerce la empresa usuaria.  El poder sancionador de las mismas lo ejerce la ETT. |
| **¿Qué retribución le corresponde a la persona trabajadora cedida?** | La misma retribución que a las personas trabajadoras de la empresa usuaria, incluyendo la parte proporcional del descanso semanal, pagas extraordinarias, festivos y vacaciones. |
| **¿Le corresponde alguna indemnización por finalización de contrato?** | 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. |
| **¿Qué convenio colectivo se aplica?** | Se aplican los convenios colectivos de las ETT, ya sean de ámbito estatal o autonómico. |

**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.

**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.

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.