

6. El contrato de trabajo: de la firma a la extinción



ORDENA TUS IDEAS

Modificación de las condiciones laborales

Movilidad funcional:

- Horizontal
- Vertical:
 - Ascendente
 - Descendente

Movilidad geográfica:

- Desplazamiento
- Traslado

Modificación sustancial de las condiciones de trabajo



Contrato de trabajo

Qué es un contrato

Forma y características

Cláusulas

Tipos de contratos



Suspensión y extinción del contrato

Suspensión: tipos

Extinción:

- Por voluntad de la persona trabajadora
- Por voluntad del empresario o empresaria
- Otras causas de extinción

Calificación del despido por un juez o jueza: procedente, improcedente o nulo

Finiquito e indemnización

El contrato de trabajo

El **contrato de trabajo** es un acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora por el que esta se compromete a prestar un servicio bajo la dirección de la empresa y a cambio de una retribución.

¿Qué y para qué?

Objeto del contrato: el trabajo tiene que ser posible, legal y retribuido, sin estar condicionado a los resultados de la empresa, que es la que determina cómo se realizarán las tareas asignadas.

PRIMERA: El/la trabajador/a prestará sus servicios como (3) incluido en el grupo profesional de para la realización de las funciones (4) de acuerdo con el sistema de clasificación profesional vigente en la empresa. En el centro de trabajo ubicado en (calle, nº y localidad)

¿Cómo?

Forma: se admite la forma verbal en los contratos indefinidos y en los temporales por circunstancias de la producción inferiores a 4 semanas y a tiempo completo. El periodo de prueba se ~~determina~~ siempre por escrito.

¿Cuándo?

Duración: puede no tener una fecha de finalización, como el contrato indefinido, o puede establecer una causa o fecha para su terminación, como los contratos formativos y los de duración determinada o temporales.

TERCERA: La duración del presente contrato se extenderá desde hasta Se establece un periodo de prueba de (11)

¿Todo OK?

Consentimiento de las partes: al firmar un contrato, ha de llegarse a un acuerdo que se ajuste a la normativa y todas las partes deben tener capacidad para poder firmarlo.

Por ejemplo, las personas menores no emancipadas deberán ser tuteladas en la firma del contrato.

Y para que conste, se extiende este contrato por triplicado ejemplar en el lugar y fecha a continuación indicados, firmando las partes interesadas. En a de de 20.....

El/la trabajador/a El/la representante de la Empresa El/la representante legal del/de la menor, si procede

El contrato de trabajo

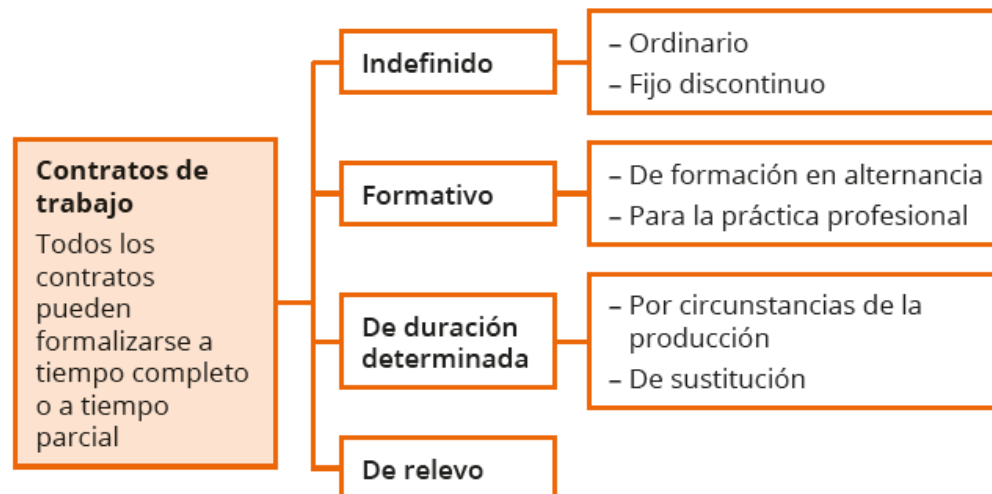
¿Me voy? ¿Me quedo? El periodo de prueba

El **periodo de prueba** es un tiempo que se puede establecer en el contrato de trabajo para verificar si la persona trabajadora y el puesto de trabajo son compatibles. Cualquiera de las partes puede terminar con la relación laboral sin necesidad de preavisar o alegar una causa. Por norma general, la duración máxima del periodo de prueba es de 6 meses para personal técnico titulado y 2 meses para el resto de la plantilla.

¿Qué tiene que hacer la empresa al contratarme?

- Darme de alta en la Seguridad Social.
- Registrar mi contrato en el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE).
- Facilitar por escrito mis condiciones de trabajo.
- Informar a la representación de las personas trabajadoras.

Los tipos de contrato de trabajo



Los tipos de contrato de trabajo

Contrato indefinido ordinario y contrato indefinido fijo discontinuo

Relación laboral estable y duradera y en la que no se prevé una fecha fin.

El **contrato indefinido fijo discontinuo** se utiliza con personas con las que se quiere contar año tras año para desarrollar trabajos estacionales, de temporada o que se realizan de manera **intermitente**.

Contratos formativos

Su finalidad es facilitar una formación o permitiendo que pongan en práctica la formación acreditada que poseen.

Contrato de formación en alternancia: entre 3 meses y 2 años, no debe tener cualificación profesional requerida para el puesto, parte de la jornada debe dedicarse a formación teórica. No se permite periodo de prueba. Mínimo SMI proporcional al tiempo de trabajo. Menores de 30 años excepto discapacidad.

Contrato para la obtención de la práctica profesional: entre 6 meses y 1 año, debe poseer titulación obtenida en los 3 años anteriores. Periodo de prueba de 1 mes. Mínimo SMI.

Contratos temporales o de duración determinada

Contrato por circunstancias de la producción: desajustes de la actividad empresarial. Indemnización a su término (12 días).

Contrato de sustitución: hasta reincorporación de la persona sustituida, o para cubrir una vacante durante una selección, máximo 3 meses.

Contrato de relevo

Se utiliza cuando una persona trabajadora ha accedido a la **jubilación parcial** para cubrir el tiempo que deja de trabajar. Puede realizarse también a jornada completa.

Contrato a tiempo parcial

Todas las anteriores modalidades contractuales pueden concertarse para prestar servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año **inferior a la jornada de trabajo** establecida. Se pueden pactar **horas complementarias** que se añaden a las horas ordinarias.

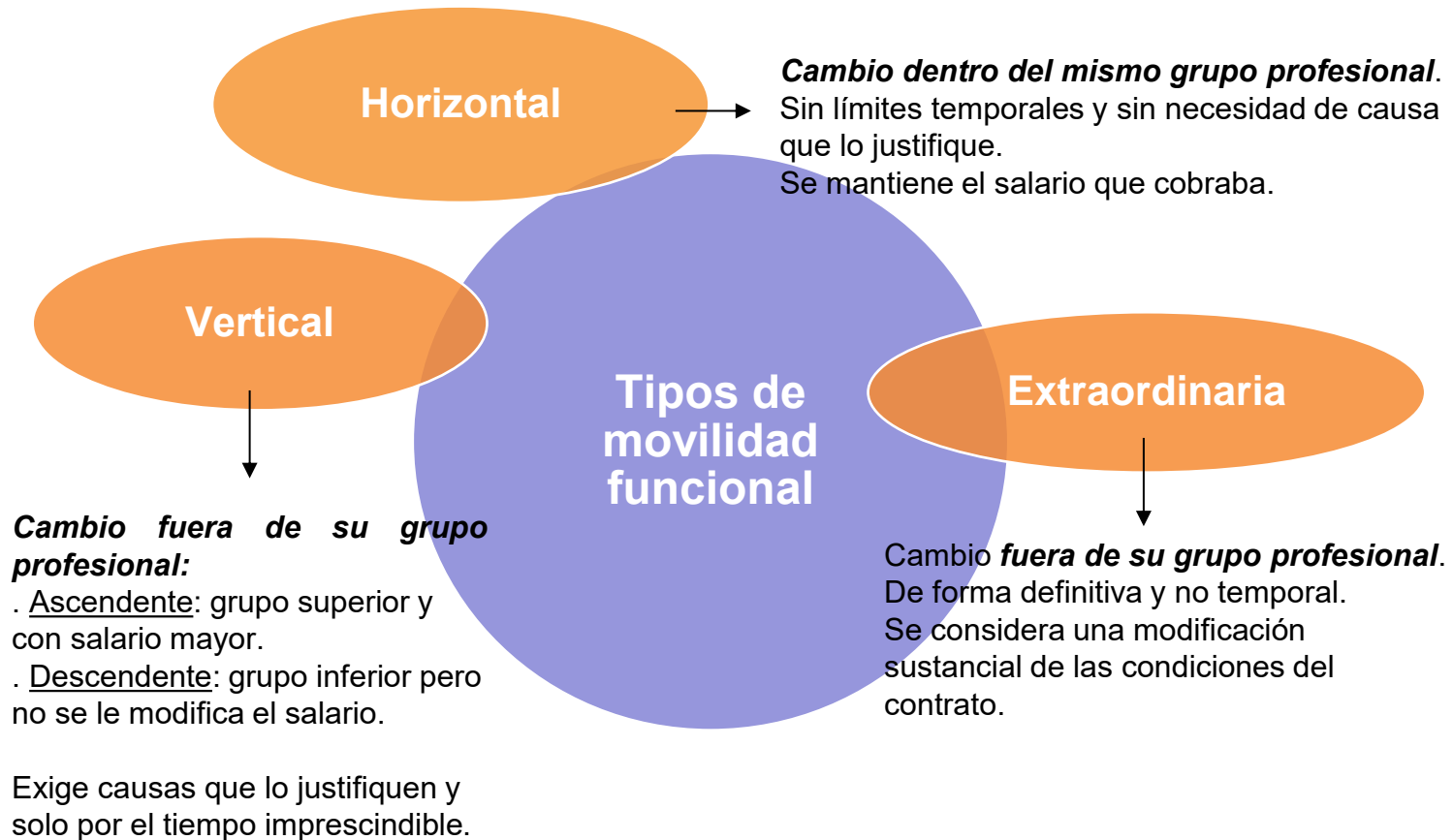
Las modificaciones del contrato de trabajo

El empresario tiene la posibilidad de realizar algún cambio en las condiciones pactadas en contrato, pero estos cambios tienen límites, estos son los tipos de modificaciones que puede realizar:



Las modificaciones del contrato de trabajo

La **movilidad funcional** es el cambio del puesto de trabajo habitual y, por lo tanto, el cambio de funciones de la persona trabajadora.



Las modificaciones del contrato de trabajo

La **movilidad geográfica** es el cambio del centro de trabajo habitual a un centro de **otra localidad** y exige el **cambio de residencia** de la persona trabajadora.

Desplazamiento

- Cuando el cambio es inferior a 12 meses en un periodo de 3 años. Debe comunicarse con la antelación suficiente.

Traslado

- Cuando el cambio es superior a los 12 meses en un periodo de 3 años; en este caso, debe comunicarse con una antelación mínima de 30 días.

Opciones del trabajador

1. Aceptar el cambio con abono de los gastos.
2. Recurrir el cambio en 20 días hábiles ante el Juzgado de lo Social.
3. Solo en caso de traslado, podrá no aceptar y extinguir el contrato de trabajo con derecho a indemnización de 20 días de salario por año de servicio con un máximo de 12 mensualidades.

El empresario también puede realizar **modificaciones en condiciones básicas y muy importantes del contrato de trabajo, las llamadas condiciones sustanciales**. Algunas de estas condiciones son la jornada, el horario o el salario.

Las opciones del trabajador son:

- Aceptar
- Recurrir en 20 días hábiles ante el Juzgado de los Social
- Solicitar la extinción del contrato con derecho a indemnización de 20 días de salario por año de servicio con un máximo de 9 mensualidades.

La suspensión del contrato de trabajo

La **suspensión del contrato de trabajo** es la interrupción temporal del contrato y, por lo tanto, de las obligaciones básicas de trabajar y de remunerar el trabajo, pero sigue vigente la relación laboral.

Hay numerosas causas de suspensión del contrato de trabajo, estas son algunas de ellas:

Algunas Causas de suspensión

El nacimiento de hijo y adopción de menor de 6 años

La excedencia forzosa

La huelga

El expediente de regulación temporal de empleo

El **ERTE (Expediente de Regulación Temporal de Empleo)** es la suspensión por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción del contrato de trabajo. Cuando existe una situación crítica en una empresa, por ejemplo, una bajada grande de la producción, esta puede decidir que, a través de la suspensión de parte o de todos los contratos de las personas trabajadoras, o incluso con reducciones de jornada, se pueda salvar la empresa. Las personas trabajadoras quedan en situación de desempleo y, si tienen el tiempo suficiente cotizado, pueden cobrar la prestación por desempleo o paro.

La extinción del contrato de trabajo

La **extinción del contrato de trabajo** supone la finalización de la relación laboral, se rompe el vínculo contractual y desaparecen las obligaciones entre la empresa y la persona trabajadora.



La extinción del contrato de trabajo



¿Hay más causas de extinción de contratos?

- La **finalización** de un contrato temporal o también el mutuo acuerdo entre las partes.
- La muerte, jubilación o **incapacidad** de alguna de las partes.
- La **extinción** de la personalidad jurídica de la empresa (cierre de la empresa sin continuidad).
- El **despido por fuerza mayor**: hecho involuntario e imprevisible que impide continuar con la actividad de la empresa. La indemnización es de 20 días de salario por año de servicio, con un máximo de 12 mensualidades.

La extinción del contrato

Cómo reclamar un despido

Si no se está de acuerdo con un despido o con otro tipo de extinción de contrato, se puede presentar demanda ante el Juzgado de lo Social en 20 días hábiles. Se intenta llegar a un acuerdo mediante la conciliación, y si no se llega, se va a juicio.

Posibles sentencias del Juzgado

Despido procedente: Existe causa justa para el despido, se da la razón al empresario o empresaria y la persona trabajadora no cobra la indemnización por despido, o cobra la correspondiente del despido objetivo; es decir, 20 días por año trabajado.

Despido improcedente: No se ha probado la causa que alegó para el despido (no tiene la razón) o no entregó la carta de despido.

Una vez declarado el despido como improcedente, el empresario o empresaria tiene **dos opciones:**

- **Readmitir a la persona trabajadora** pagándole los **salarios de tramitación**, que son los salarios dejados de percibir desde la fecha de despido hasta la reincorporación de la persona trabajadora en la empresa.
- **Pagarle una indemnización** de 33 días de salario por año de servicio en la empresa, con un máximo de 24 mensualidades.

Despido nulo: sucede en los casos en que hay discriminación o violación de derechos fundamentales de las personas trabajadoras, por ejemplo, el derecho a la libre sindicación. La persona trabajadora se reincorpora a su puesto de trabajo y cobra los salarios de tramitación.

El finiquito y la indemnización

El **finiquito** es la liquidación que la empresa da a la persona trabajadora cuando finaliza el contrato de trabajo.

Deben aparecer todas las cantidades pendientes de pago. Comprenderá:

- . Salario de los días trabajados en el mes en curso
- . Pagas extraordinarias generadas hasta el día de la extinción
- . Vacaciones generadas y no disfrutadas
- . En algunos casos, se tendrá derecho a unos días de preaviso, que si no se han otorgado, deberán pagarse o descontarse de la liquidación.

La **indemnización** es una cantidad de dinero que el empresario o empresaria debe abonar a la persona trabajadora para compensarla en determinados tipos de despido o extinción de contrato.

La indemnización que se cobra en función del tipo de extinción es la siguiente:

- Por fin de contrato temporal por **circunstancias de la producción**: 12 días de salario por cada año de servicio. El contrato de sustitución y los contratos formativos no generan derecho a indemnización.
- Por **despido disciplinario** no hay derecho a indemnización.
- Por **despido objetivo, colectivo y por fuerza mayor**: 20 días de salario por cada año de servicio, con un máximo de 12 mensualidades.
- Por sentencia que declare el **despido como improcedente**: 33 días de salario por cada año de servicio con un máximo de 24 mensualidades.