

Unidad 5. Contrato

1. ¿Qué es un contrato de trabajo?

Un contrato de trabajo es un acuerdo formal entre un trabajador y un empresario, en el que el trabajador se compromete voluntariamente a prestar determinados servicios bajo la organización y dirección del empresario, a cambio de un salario. Este acuerdo debe cumplir con tres elementos esenciales:

1. **Consentimiento:** Acuerdo libre entre las partes (empresario y trabajador), sin coacción, engaño, intimidación, violencia o fraude.
2. **Objeto:** Trabajo realizado y salario percibido, que debe ser posible, lícito y determinado.
3. **Causa:** Intercambio de trabajo por salario, que es el fin del contrato.

1.1 Requisitos para firmar válidamente un contrato de trabajo

- **Empresario:**
 - Ser mayor de edad (18 años).
 - Tener entre 16 y 17 años, estar emancipado y contar con el consentimiento de padres o tutores.
 - Tener entre 16 y 17 años y actuar a través de representantes legales.
- **Trabajador:**
 - Ser mayor de edad (18 años).
 - Tener entre 16 y 17 años y estar emancipado o tener autorización de padres/tutores.
 - Menores de 16 años pueden trabajar en espectáculos públicos con autorización de la autoridad laboral.
 - Ciudadanos de la UE deben cumplir los requisitos de edad exigidos a cualquier ciudadano español.
 - Extracomunitarios necesitan permiso de trabajo expedido por el Ministerio de Trabajo y Economía Social.

1.2 Forma del contrato de trabajo

La forma del contrato puede ser escrita o verbal, aunque actualmente la mayoría de los contratos laborales deben realizarse por escrito. Excepciones para la forma verbal incluyen:

- Contrato indefinido ordinario.
- Contratos de duración determinada a tiempo completo con duración inferior a 4 semanas.

El contenido mínimo de un contrato escrito debe incluir:

- Modalidad del contrato (indefinido, duración determinada, formativo, etc.).
- Identidad de las partes firmantes (trabajador y empresario).
- Puesto de trabajo (denominación y grupo profesional).
- Lugar de trabajo (centro habitual o móvil/itinerante).
- Jornada laboral (duración y distribución).
- Duración del contrato (fecha de inicio y previsible de terminación).
- Período de prueba (si existe).
- Salario (base, complementos, pagas extraordinarias y fecha de pago).
- Vacaciones (duración mínima de 30 días naturales).
- Convenio colectivo aplicable.
- Cláusulas adicionales (no abusivas ni en fraude de ley).
- Lugar, fecha y firma de las partes.

1.3 Período de prueba

El período de prueba es un plazo durante el cual el empresario y el trabajador evalúan la relación laboral. Durante este período, cualquiera de las partes puede finalizar el contrato sin preaviso ni indemnización. La duración máxima del período de prueba depende del tipo de contrato y del convenio colectivo:

- **Estatuto de los Trabajadores:** 6 meses para técnicos titulados, 3 meses para empresas de menos de 25 trabajadores, 2 meses para empresas con 25 o más trabajadores.
- **Contratos de duración determinada no superior a 6 meses:** 1 mes.
- **Contrato de formación en alternancia:** No se establece período de prueba.
- **Contrato formativo para obtención de práctica profesional:** 1 mes (ampliable por convenio).

2. ¿Cuántos modelos de contrato existen?

Tras la reforma laboral de 2021, los contratos en España se reducen a tres modalidades principales: **indefinido, duración determinada y formativo**.

2.1 Contratos indefinidos

Son aquellos que no tienen una fecha concreta para su finalización y suponen la incorporación de los trabajadores como fijos en la empresa. Destacan:

- **Contrato indefinido ordinario:** No requiere requisitos especiales y puede ser verbal o escrito, a tiempo completo o parcial.
- **Contrato fijo discontinuo:** Para trabajos estacionales, intermitentes o vinculados a contratos. Requiere "llamamiento" para reincorporar al trabajador cuando se reinicia la actividad. Debe ser por escrito y a tiempo completo (aunque los convenios pueden permitir tiempo parcial).

2.2 Contratos de duración determinada

Tienen una fecha de finalización y una causa de temporalidad clara. Se prohíbe el encadenamiento de contratos temporales más allá de 18 meses en 24 meses. Tipos principales:

- **Contrato por circunstancias de la producción:**
 - **Ocasionales e imprevisibles:** Para situaciones puntuales e imprevisibles (pedidos grandes, vacaciones anuales). Duración máxima de 6 meses (ampliable a 1 año por convenio).
 - **Ocasionales y previsibles:** Para situaciones previsibles y de duración reducida (aumento de ventas en Navidad). Duración máxima de 90 días al año.
- **Contrato de sustitución de persona trabajadora:** Para cubrir bajas, excedencias, reducciones de jornada o procesos de selección. Duración máxima de 3 meses.
- **Contrato de relevo:** Para completar la jornada de un trabajador que se jubila parcialmente. Duración indefinida o hasta la jubilación total del trabajador sustituido.

2.3 Contratos *formativos*

Incluyen dos modalidades:

- **Contrato de formación en alternancia:** Combina trabajo retribuido con formación. Duración de 3 meses a 2 años. No permite período de prueba ni horas extraordinarias (salvo fuerza mayor).
- **Contrato para la obtención de la práctica profesional:** Para trabajadores con titulación. Duración de 6 meses a 1 año. No permite período de prueba superior a 1 mes (salvo convenio).

2.4 Contrato *a tiempo parcial*

No es un tipo de contrato, sino una jornada reducida aplicable a cualquier modalidad. Debe ser por escrito y especificar las horas de trabajo. Características:

- Jornada diaria continua o partida.
- Horas complementarias pactadas: Solo en contratos con jornada no inferior a 10 horas semanales.
- Horas complementarias voluntarias: Solo en contratos indefinidos.
- No permite horas extraordinarias (salvo fuerza mayor).

3. ¿Qué es una ETT?

Una ETT (Empresa de Trabajo Temporal) contrata a trabajadores para cederlos temporalmente a otras empresas (usuarias). Características:

- **Modalidades de contratos:** Indefinido, fijo discontinuo, temporales (circunstancias de la producción, sustitución, formativos).
- **Forma:** Siempre por escrito.
- **Salario:** Igual al de un trabajador de la empresa usuaria en la misma categoría.
- **Convenio aplicable:** El de la empresa usuaria.
- **Responsabilidades de la ETT:** Abonar el salario, cotizar a la Seguridad Social, aplicar sanciones disciplinarias, formar a los trabajadores y abonar indemnización por finalización de contrato.
- **Responsabilidad de la empresa usuaria:** Poder de dirección y organización, responder subsidiariamente de obligaciones salariales y de Seguridad Social.

3.1 Limitaciones de las ETT

No pueden contratar para:

- Trabajos con riesgos específicos (radiaciones, agentes biológicos, cancerígenos, tóxicos para la reproducción).
- Sustituir a huelguistas.
- Ceder trabajadores a otras ETT.
- Realizar contratos de puesta a disposición con la Administración para tareas encomendadas a funcionarios.