

PROMETEO

Unidad 5: El contrato de trabajo y modalidades

Itinerario personal para la empleabilidad I



Sesión 11: El contrato de trabajo: concepto, elementos y contenido

El contrato de trabajo es la base jurídica sobre la que se asienta toda relación laboral. Se trata de un **acuerdo entre trabajador y empresario** mediante el cual la persona trabajadora se compromete a prestar sus servicios de forma voluntaria, personal y retribuida, bajo la dirección del empresario y por cuenta ajena. Este acuerdo genera una relación bilateral en la que ambas partes asumen derechos y obligaciones reconocidos por el **Estatuto de los Trabajadores (ET)** y el resto de la normativa laboral vigente.

Su relevancia es doble:

- **Para el trabajador**, es la herramienta que garantiza sus derechos fundamentales —como el salario, la jornada, los descansos, la cotización a la Seguridad Social y la estabilidad en el empleo—.
- **Para la empresa**, es un instrumento de organización interna que permite definir las condiciones de la prestación laboral y dar cobertura legal a la relación con el empleado.

En el plano jurídico, el contrato laboral tiene tres **elementos esenciales**:

Consentimiento	Objeto	Causa
Supone la aceptación libre y voluntaria de ambas partes. Nadie puede ser obligado a trabajar contra su voluntad ni a contratar a alguien sin su consentimiento. El consentimiento debe ser pleno, sin error ni coacción, y emitido por personas con capacidad legal para contratar.	Es la prestación del trabajo por parte del empleado, siempre que sea lícito, posible y determinado. No puede ser un trabajo ilegal, inmoral o contrario al orden público.	Es la razón de ser del contrato. Para el trabajador, la causa es recibir una contraprestación económica (el salario) a cambio de su esfuerzo; para el empresario, obtener un rendimiento o beneficio del trabajo prestado.

A vertical photograph on the left side of the page shows a close-up of a person's hands. One hand is holding a pen and writing on a white sheet of paper. The other hand is resting on the paper. The person is wearing a dark-colored shirt. The background is blurred.

A estos elementos se suman **características esenciales** que definen el carácter laboral del vínculo:

Personal

El trabajo lo realiza directamente la persona contratada; no puede delegarlo en terceros.

Voluntario

La prestación de servicios no puede imponerse. La libertad para trabajar y elegir empleo está protegida por el artículo 35 de la Constitución Española.

Retribuido

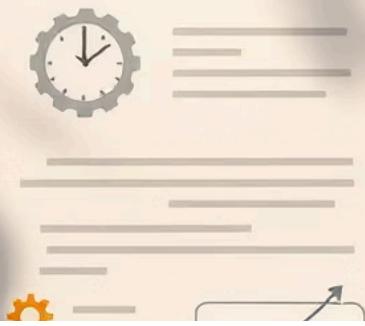
Debe existir un salario, que puede ser fijo, variable o mixto, pero siempre ajustado a lo pactado o al convenio colectivo.

Dependiente

El trabajador se somete a la organización y dirección del empresario, que controla cómo, cuándo y con qué medios se realiza el trabajo.

Por cuenta ajena

Los resultados o beneficios del trabajo pertenecen al empresario, no al trabajador.



El **contenido mínimo** del contrato de trabajo está regulado en el **Real Decreto 1659/1998** y en el artículo 8 del Estatuto de los Trabajadores. Debe incluir al menos:

Identificación de las partes

Nombre, NIF, domicilio

Fecha de inicio y duración

Indefinido o temporal

Domicilio social y lugar de trabajo

Ubicación física de la prestación

Categoría o grupo profesional

Funciones a desarrollar

Jornada de trabajo

Descansos y vacaciones

Salario base

Complementos y forma de pago

Convenio colectivo aplicable

Normativa específica del sector

Firma de ambas partes

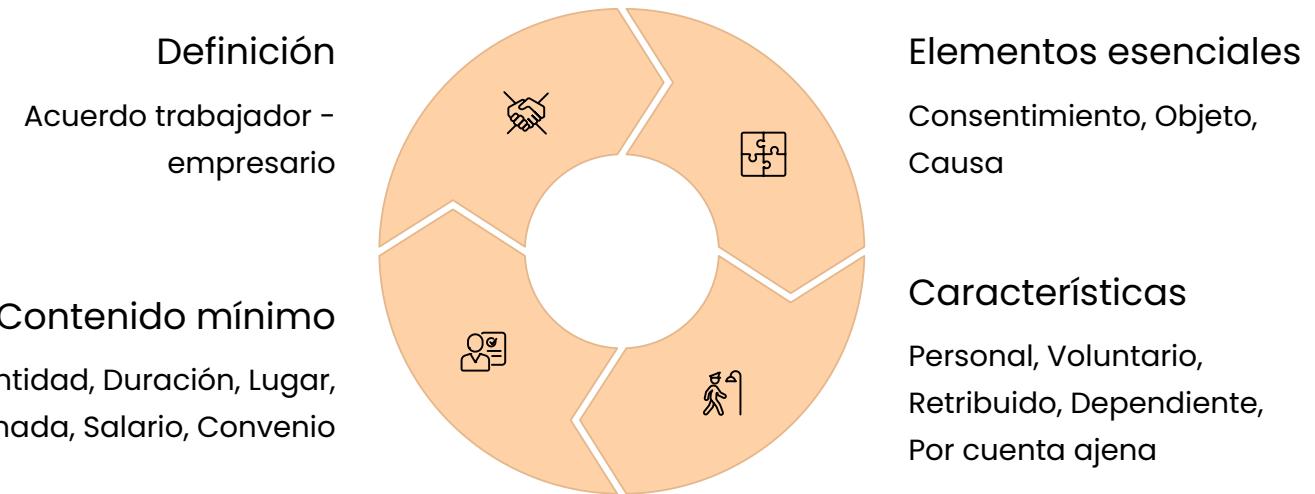
Y, en su caso, del representante legal del trabajador

Aunque en algunos casos el contrato puede ser **verbal** —como el indefinido a jornada completa—, lo recomendable es **formalizarlo siempre por escrito**, ya que permite acreditar las condiciones acordadas y evitar conflictos. Además, determinadas modalidades (temporales, formativas, a tiempo parcial, fijos-discontinuos, entre otras) **deben obligatoriamente constar por escrito**.

En definitiva, el contrato de trabajo es mucho más que un documento administrativo: es el **marco legal que regula la convivencia profesional**, protege los derechos laborales y establece los límites de las obligaciones empresariales.

Esquema visual

A continuación se representa la estructura conceptual del contrato de trabajo y sus elementos esenciales.



ⓘ Descripción del esquema:

El nodo principal "Contrato de trabajo" se ramifica en cuatro bloques.

- **Definición:** muestra su naturaleza jurídica como acuerdo entre trabajador y empresario.
- **Elementos esenciales:** detalla el consentimiento, el objeto y la causa, sin los cuales el contrato sería nulo.
- **Características:** define la relación laboral en cuanto a su carácter personal, voluntario, retribuido, dependiente y ajeno.
- **Contenido mínimo:** recoge los datos que deben constar por ley para su validez formal (identidad, jornada, salario, convenio).

Este diagrama resume visualmente la estructura del contrato y puede utilizarse como referencia para elaborar o revisar cualquier acuerdo laboral.

Caso de estudio

Tribunal Supremo (2018) – El monitor deportivo

Contexto

Un gimnasio español contrató verbalmente a un monitor de spinning. Durante varios meses, el trabajador acudía al centro, seguía los horarios y recibía un salario mensual. Sin embargo, tras su despido, la empresa alegó que no existía contrato escrito y, por tanto, que no había relación laboral.

Estrategia

El trabajador interpuso una demanda ante el Juzgado de lo Social, reclamando la improcedencia del despido y el reconocimiento de la relación laboral. En primera instancia, la empresa sostuvo que la falta de contrato escrito invalidaba la relación. El caso llegó hasta el **Tribunal Supremo**, que analizó si existían los **elementos esenciales del contrato de trabajo**.

Resultado

El Tribunal concluyó que la relación laboral sí existía, aunque no hubiera contrato por escrito. La clave fue que concurrían todos los elementos esenciales:

01	02	03
Consentimiento	Objeto	Causa
El trabajador aceptó prestar servicios y el empresario aceptó recibirlas.	La prestación de un trabajo real (clases de spinning).	La retribución económica acordada.

Además, se probó la existencia de dependencia (el gimnasio fijaba horarios y pautas) y ajenidad (los ingresos de las clases correspondían al gimnasio). Por tanto, el Tribunal declaró el despido improcedente, ordenó la **readmisión del trabajador** y el pago de una **indemnización**.

Conclusión del caso

Este fallo consolidó la doctrina de que **la forma escrita no es un requisito constitutivo del contrato de trabajo**. Lo determinante es la realidad de la relación: si hay prestación de servicios retribuidos, dependencia y ajenidad, existe contrato laboral, aunque no se haya firmado.

Este caso es especialmente relevante para profesionales del área de recursos humanos y gestión laboral, ya que demuestra que **la ausencia de formalización escrita no exime de responsabilidad legal**.

Herramientas y consejos

Exige siempre una copia escrita del contrato

Aunque la ley admite el contrato verbal en algunos casos, disponer del documento firmado protege tus derechos en caso de conflicto. Guárdalo junto con las nóminas y los justificantes de cotización.

Comprueba los elementos esenciales antes de firmar

Asegúrate de que el contrato incluye la jornada, el salario bruto anual, los descansos, las vacaciones, el grupo profesional y el convenio aplicable. Estos datos determinan tus derechos laborales y económicos.

Consulta modelos oficiales actualizados

El **SEPE (Servicio Público de Empleo Estatal)** ofrece modelos de contratos laborales actualizados conforme a la normativa vigente. Puedes descargarlos en sepe.es.

Verifica el alta en la Seguridad Social

Aunque tengas contrato firmado, la empresa debe tramitar tu alta antes del inicio de la prestación laboral. Puedes comprobarlo en el portal **Import@ss** de la Seguridad Social.

Para empresas: utiliza herramientas de gestión laboral digital

Plataformas como **a3innuva | Nómina**, **Factorial HR** o **Holded** permiten crear, firmar y almacenar contratos con firma digital, evitando errores administrativos y facilitando la trazabilidad documental.

Mantén actualizada la información contractual

Cualquier modificación en la jornada, el salario o el puesto debe formalizarse mediante una **adenda** o **anexo al contrato** firmado por ambas partes.

Mitos y realidades

✗ MITO: "Si no hay contrato escrito, no hay relación laboral."

→ **FALSO.** La relación laboral existe desde el momento en que una persona presta servicios retribuidos por cuenta ajena y bajo dirección empresarial, aunque no haya documento escrito. El contrato se presume existente mientras se cumplan los elementos esenciales (consentimiento, objeto y causa).

✗ MITO: "El empresario puede modificar libremente el contenido del contrato."

→ **FALSO.** El empresario solo puede modificar condiciones laborales por causas justificadas (económicas, técnicas, organizativas o de producción) y siguiendo los procedimientos establecidos en el **artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores**. Cualquier cambio sustancial sin acuerdo del trabajador puede ser impugnado judicialmente.

□ Resumen final

- El contrato laboral es el **acuerdo entre trabajador y empresario** por el cual se prestan servicios retribuidos por cuenta ajena y bajo dirección empresarial.
- **Elementos esenciales:** consentimiento, objeto y causa.
- **Características:** personal, voluntario, retribuido, dependiente y por cuenta ajena.
- **Contenido mínimo:** identidad de las partes, fecha, duración, jornada, salario y convenio colectivo.
- Puede ser **verbal o escrito**, pero siempre debe acreditarse la relación laboral.
- La jurisprudencia confirma que **la realidad prevalece sobre la forma**: si hay prestación de servicios, existe contrato.



Sesión 12 – Modalidades de contratación

El mercado laboral contemporáneo es dinámico y diverso. Las empresas deben adaptarse a cambios económicos, tecnológicos y estacionales, mientras que los trabajadores buscan estabilidad y desarrollo profesional. Por ello, el ordenamiento jurídico español prevé **diferentes modalidades de contratación** que permiten equilibrar ambas necesidades.

Un **contrato de trabajo** puede adoptar distintas formas según la **duración, la finalidad formativa, el tipo de jornada** o la **naturaleza de la actividad**. La **reforma laboral de 2021 (Real Decreto-ley 32/2021)** introdujo un cambio estructural en este ámbito, con un objetivo claro: **reducir la temporalidad y fomentar el empleo estable**. Desde entonces, el **contrato indefinido** se considera la forma ordinaria de contratación, mientras que las modalidades temporales se restringen a causas justificadas y excepcionales.

Las principales modalidades vigentes son:

Contrato indefinido

Es la **forma general de contratación** en España. No tiene límite temporal y puede formalizarse **a jornada completa o parcial**. Su característica principal es la **estabilidad laboral**, ya que no existe una fecha de finalización preestablecida.

- **Finalidad:** dar continuidad a la relación laboral.
- **Ventajas:** genera seguridad para el trabajador y fideliza talento para la empresa.
- **Despido:** si se extingue, debe justificarse mediante causa objetiva o disciplinaria y con la indemnización correspondiente (33 días por año trabajado, con un máximo de 24 mensualidades).
- **Ejemplo:** contratación permanente de un administrativo en una empresa con necesidad estructural.

La reforma laboral consolidó el contrato indefinido como norma general, de modo que solo puede acudirse a otras modalidades cuando existan **razones específicas y demostrables**.

Contrato temporal

Tiene una **duración determinada** y solo puede utilizarse cuando exista una **causa objetiva y limitada en el tiempo**. La ley actual permite únicamente dos supuestos:

- Por circunstancias de la producción

Para incrementos ocasionales e imprevisibles de la actividad o para cubrir picos de demanda (máximo 6 meses ampliables a 12 por convenio).

- Por sustitución de persona trabajadora

Cuando se deba cubrir temporalmente el puesto de un empleado con derecho a reserva (por ejemplo, una baja por maternidad o enfermedad).

La reforma laboral eliminó contratos como el **por obra o servicio determinado**, muy usado en el pasado y fuente frecuente de fraude laboral. Hoy, si la necesidad es estructural, debe recurrirse al contrato **indefinido o fijo-discontinuo**.

Ejemplo: una empresa de mensajería contrata personal extra durante la campaña de Navidad bajo la modalidad de "circunstancias de la producción".

Contrato formativo

Combina trabajo y aprendizaje, facilitando la **transición entre la formación y el empleo**. Está dirigido a jóvenes o personas en las primeras etapas de su carrera profesional. Tras la reforma, se estructura en dos variantes:

- Contrato de formación en alternancia

- Para compatibilizar trabajo y estudios (formación profesional o universitaria).
- Duración mínima de 3 meses y máxima de 2 años.
- Jornada máxima del 65% el primer año y del 85% el segundo.
- El salario se calcula proporcionalmente a la jornada, pero nunca puede ser inferior al 60% o 75% del salario del convenio.

- Contrato para la obtención de la práctica profesional

- Dirigido a personas con titulación universitaria o de formación profesional obtenida en los últimos 3 años (5 en caso de discapacidad).
- Duración entre 6 meses y 1 año.
- Finalidad: adquirir experiencia laboral relacionada con la titulación.

Estos contratos deben incluir **un plan formativo individual** y contar con **un tutor o responsable** dentro de la empresa que supervise el aprendizaje.

Contrato fijo-discontinuo

Se trata de un contrato **indefinido de carácter estacional o intermitente**. Es decir, la relación laboral se mantiene de forma permanente, pero la prestación efectiva del trabajo se interrumpe durante determinados períodos del año.

- **Finalidad:** cubrir necesidades recurrentes, pero no continuas, como las campañas agrícolas, turísticas o educativas.
- **Derechos:** el trabajador conserva la antigüedad durante los períodos de inactividad y debe ser llamado cada vez que la empresa reinicie su actividad.
- **Ejemplo:** personal de refuerzo en un hotel de la Costa del Sol durante la temporada alta.

La reforma laboral impulsó esta modalidad para **sustituir muchos contratos temporales fraudulentos** en sectores con actividad cíclica.

Contrato a tiempo parcial

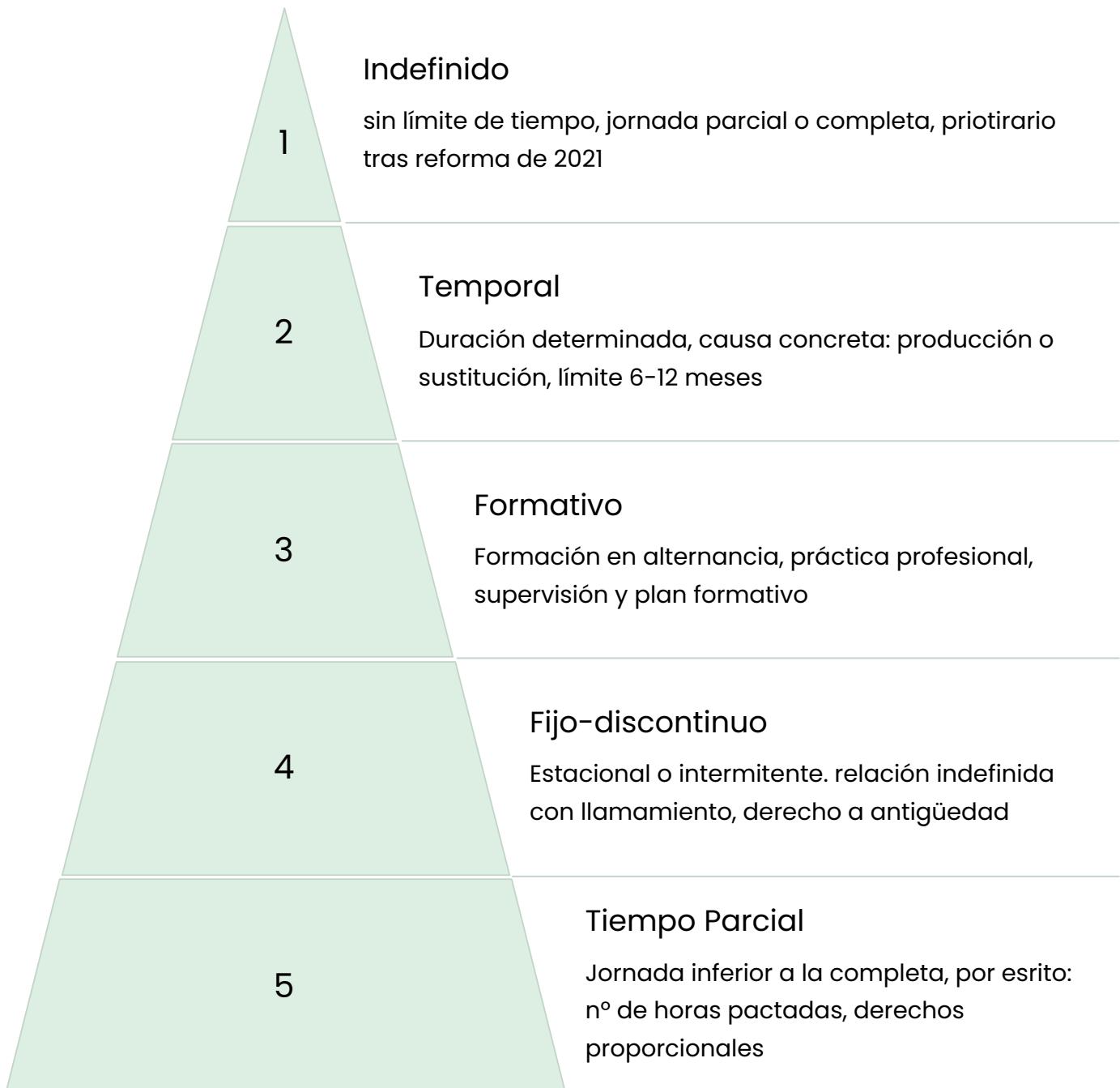
Este contrato se caracteriza por una **jornada inferior a la completa** (menos de 40 horas semanales). Debe formalizarse **por escrito**, indicando el número exacto de horas pactadas y su distribución semanal o mensual.

- **Derechos:** el trabajador tiene los mismos derechos que uno a jornada completa, pero de forma proporcional (vacaciones, salario, antigüedad, cotización).
- **Ejemplo:** dependiente que trabaja 20 horas semanales en una tienda.

El **Estatuto de los Trabajadores** prohíbe expresamente realizar horas extraordinarias en contratos a tiempo parcial, salvo fuerza mayor, aunque sí permite horas complementarias si se han pactado previamente.

En resumen, las modalidades de contratación actuales buscan **equilibrar flexibilidad y estabilidad**, adaptando la estructura contractual a la realidad económica sin menoscabar los derechos laborales. Todas las empresas están obligadas a **comunicar los contratos al SEPE** (Servicio Público de Empleo Estatal) en un plazo máximo de **10 días** desde su firma y a registrarlos mediante la aplicación oficial **Contrat@**.

Esquema visual



- **El indefinido**

Destaca como modelo prioritario.

- **El temporal**

Se limita a causas justificadas.

- **El formativo**

Combina empleo y aprendizaje.

- **El fijo-discontinuo**

Cubre necesidades cíclicas.

- **El tiempo parcial**

Adapta la jornada a la disponibilidad.

Caso de estudio

La reforma laboral de 2021 y la transformación del empleo

Contexto

Durante décadas, España ha tenido una de las tasas de temporalidad más altas de la Unión Europea. Miles de empresas utilizaban contratos temporales encadenados para cubrir necesidades estructurales. Esto generaba precariedad laboral y rotación excesiva.

Estrategia

El Gobierno, junto con los agentes sociales (sindicatos y patronales), aprobó el **Real Decreto-Ley 32/2021**, con tres objetivos:

01

Simplificar las modalidades de contrato

02

Fomentar el contrato indefinido y el fijo-discontinuo

03

Penalizar el abuso de la temporalidad

Medidas clave implementadas

- Eliminación del contrato por obra o servicio.
- Limitación estricta de las causas de temporalidad.
- Conversión automática en **indefinido** de contratos temporales fraudulentos.
- Impulso al contrato **fijo-discontinuo** en sectores estacionales.
- Refuerzo de la **inspección de trabajo** para sancionar irregularidades.

Resultado

Según datos del SEPE, en el primer año de aplicación (2022), el número de contratos indefinidos se triplicó, pasando de 800.000 a más de 2,3 millones. El uso del contrato fijo-discontinuo aumentó un 270%. Además, los contratos temporales de muy corta duración (menos de 7 días) se redujeron drásticamente.

Conclusión del caso:

La reforma no solo transformó las cifras, sino también la cultura laboral. Las empresas se adaptaron a modelos de empleo más estables, y los trabajadores ganaron seguridad jurídica.

Herramientas y consejos

Revisa siempre la causa del contrato temporal

Debe aparecer claramente especificada (por sustitución, circunstancias de la producción, etc.). Si no se justifica, puede considerarse contrato indefinido por fraude de ley.

Utiliza el portal Contrat@

Es la aplicación oficial del **SEPE** para registrar y comunicar contratos. Las empresas deben hacerlo en un plazo máximo de 10 días desde su firma.

Consulta los modelos oficiales actualizados

En la web del **Ministerio de Trabajo y Economía Social** y del **SEPE** encontrarás todos los modelos normalizados, adaptados a la reforma de 2021.

El contrato fijo-discontinuo también cotiza durante la inactividad

La empresa debe tramitar el alta y la baja de cada periodo de actividad. Es importante que el trabajador conserve las comunicaciones de llamamiento.

En contratos formativos, verifica el plan de aprendizaje

Debe incluir objetivos, contenidos formativos y seguimiento. Sin él, el contrato puede declararse nulo.

Para tiempo parcial, exige claridad horaria

El contrato debe reflejar el número exacto de horas y su distribución semanal o mensual. Cualquier cambio debe notificarse con antelación.

Mitos y realidades

 **MITO:** "Un contrato temporal puede renovarse indefinidamente."

→ **FALSO.** Las renovaciones sucesivas sin causa justificada se consideran fraude de ley. Superado el límite legal de duración (6 o 12 meses según el caso), el contrato se transforma automáticamente en indefinido.

 **MITO:** "Los contratos formativos son una forma de mano de obra barata."

→ **FALSO.** Están diseñados con un fin educativo. Deben incluir tutoría y formación reconocida oficialmente. Su incumplimiento puede conllevar sanciones a la empresa.

 **REALIDAD**

"El contrato indefinido es la forma general de contratación." → **VERDADERO.** Tras la reforma de 2021, el contrato indefinido se considera la norma y las demás modalidades son excepciones justificadas.

 **REALIDAD**

"El contrato fijo-discontinuo ofrece estabilidad aunque sea intermitente." → **VERDADERO.** Mantiene la relación laboral y antigüedad durante los períodos sin actividad, garantizando derechos equiparables a los indefinidos.

Resumen final

- Las **modalidades principales** son: indefinido, temporal, formativo, fijo-discontinuo y a tiempo parcial.
- La **reforma laboral de 2021** prioriza el contrato indefinido y limita el uso de los temporales.
- El **contrato fijo-discontinuo** se consolida como alternativa al temporal en actividades estacionales.
- Los **formativos** combinan empleo y aprendizaje, con supervisión y plan formativo.
- Todos los contratos deben **comunicarse al SEPE en un plazo de 10 días** mediante **Contrat@**.