

O CONTRATO DE TRABAJO

INTRODUCCIÓN

As actividades formativas desenvolvidas polas persoas, teñen como finalidade, na maioría dos casos, a consecución dunha serie de obxectivos en materia de emprego. A formalización dun contrato de traballo é, en moitas ocasións, a expresión dese obxectivo. A duración do contrato, o salario, o tempo de traballo, o cometido, o lugar de traballo,... son aspectos que figuran nese acordo (verbal ou escrito) e que, en función da modalidade escollida, determinará que sexan dunha maneira ou de outra. En xeral, malia que as sucesivas reformas foron baleirando de dereitos as modalidades contractuais que perviven, os contratos de duración indefinida recollen máis dereitos para @s traballador@s, fronte aqueles de tipo temporal ou formativo. A aposta empresarial por unhas modalidades contractuais fronte outras, obedece non só á “flexibilización” das condicións laborais, senón tamén aos “incentivos” que poidan recibir. Non hai que esquecer que a “incentivación”, non determina a mellora das condicións económicas da clase traballadora¹, senón que a empobrece no medio e longo prazo, ao por en entredito a percepción tanto do salario como do “salario diferido” (xubilacións, incapacidades, desemprego,...) ao se reducir (ou eliminar) as cotizacións á seguridade social.

O RD-Lei 32/2021, do 28 de decembro, tentou solucionar o problema estrutural do uso da contratación temporal, pola vía da simplificación nas modalidades de contratación (eliminando o fraudulento contrato por obra ou servizo determinado en termos xerais) mais, como podemos ver na seguinte ligazón, parte importante do problema, non radica nun cambio nas modalidades de contratación previamente existentes, senón na deficiencia de efectivos na Inspección de Traballo². Os novos conceptos xurídicos indeterminados con que opera a norma («incremento imprevisíbel», «oscilacións», «desaxuste temporal»...) fan inservíbel a consolidada xurisprudencia anterior e convértense en novas ferramentas e oportunidades para a fraude.

A desregulamentación das relacións laborais contribuíu, ademais, a facer do contrato indefinido unha mala caricatura dos antigos contratos fixos, asemellándoos cada vez máis aos contratos temporais, no que respecta a precariedade e inestabilidade no traballo, amosando unha nova porta á fraude co contrato fixo-descontinuo³

[\(Na seguinte ligazón, pódese observar cal foi a evolución dos contratos rexistrados, para o período 2021-2022 \(últimos datos publicados dispoñíbeis na páxina do Servizo Público de Emprego\).](#)

A presente UD, abordará a conceptualización e caracterización do CT, así como as modalidades existentes ao abeiro do RD-Lei 32/2021, do 28 de decembr; e remataremos caracterizando os dereitos e deberes básicos que se recollen, fundamentalmente, nos contratos de traballo e convenios colectivos, aínda que as máis das veces acaban convertidos

¹ [As crises afectan máis a aqueles/as con contratos temporais](#)

² [A Inspección de traballo aflora máis de 1000 CT temporais fraudulentos ao día.](#)

³ [A Inspección de Traballo investiva ás empresas por enmascarar fixos como fixos descontinuos.](#)

en palla, mesmo en empresas que (a priori) son postas como modelo de respecto das condicións de traballo e exemplos empresariais a seguir...

O CONTRATO DE TRABALLO

Acordo bilateral, verbal ou escrito, mediante o cal unha persoa, traballador/a, comprométese a realizar persoal e voluntariamente un traballo por conta allea e baixo a organización e dirección doutr@, a cambio dunha remuneración. Se o contrato dura máis de 4 semanas e é celebrado oralmente, @ empresari@ deberá informar, por escrito, @ traballador/a dos elementos esenciais do seu contrato:

- a) A identidade das partes do contrato de traballo.
- b) A data de comezo da relación laboral e, no caso de que se trate dunha relación laboral temporal, a duración previsible da mesma.
- c) O enderezo social da empresa.
- d) A categoría ou o grupo profesional do posto de traballo que desempeñe @ traballador/a ou a caracterización ou descrición resumida do mesmo, en termos que permitan coñecer con suficiente precisión o contido específico do traballo.
- e) A contía do salario base e dos complementos salariais, así como a periodicidade do seu pago.
- f) A duración e a distribución da xornada ordinaria de traballo.
- g) A duración das vacacións e, no seu caso, as modalidades de atribución e de determinación das devanditas vacacións.
- h) Os prazos de preaviso que, no seu caso, estean obrigados a respectar @ empresari@ e @ traballador/a no suposto de extinción do contrato.
- i) O convenio colectivo aplicable á relación laboral.

Para que o contrato sexa de traballo, deberá reunir cinco características:

- **Voluntariedade:** o traballador debe dar o seu consentimento de forma libre e voluntaria. Cando se presenta unha catástrofe e as autoridades requiren o traballo, non estamos ante unha relación laboral porque ese traballo é obrigatorio.
- **Retribución:** o traballador a cambio do seu traballo debe percibir un salario. Se axudamos a un veciño a instalar a cociña, non estamos ante unha relación laboral, porque o noso traballo é “a título de amizade, benevolencia ou boa veciñanza”. Sen retribución.
- **“Ajenidad”:** o traballador debe prestar o seu traballo para outra persoa e non por conta propia. Enténdese, salvo proba en contrario, que os servizos laborais para familiares por consanguinidade, afinidade ou adopción ata o segundo grao e cos que convivamos, non son por conta allea.
- **Dependencia:** o traballador debe estar baixo o poder de dirección e organización dun empresario.

- Personalidade: o traballador debe prestar o seu traballo en persoa e non por medio de representante ou substituto.

Tanto se o contrato é celebrado verbalmente como por escrito, @ empresari@ deberá realizar as seguintes accións:

- Uso modelo legal e convenientemente asinado (se o contrato é por escrito).
- Afiliación e/ou alta d@ traballador/a antes do comezo do traballo.
- Entrega copia básica do contrato @s representantes d@s traballador@s no prazo de 10 días desde firma do mesmo.
- Copia do contrato no Servizo Público de Emprego, no prazo de 10 días desde firma do mesmo.

Cando un contrato que debe ser realizado por escrito é celebrado oralmente, poderá ser denunciado e presumirase a contratación realizada por tempo indefinido e a xornada completa (agás proba en contra).

MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

Existen tres grandes grupos de modalidades de contratación: indefinidos, temporais e formativos. Dentro de cada un destes, poderanse observar diferenzas en forma de bonificacións e “incentivos” á contratación, cando se cumpran determinados requirimentos por parte ben da empresa, d@ traballador/a e/ou do tipo de xornada.

Contratación indefinida

É aquela celebrada sen establecer límites de tempo na prestación de servizos. O contrato poderá ser verbal ou escrito (agás que a modalidade concreta estableza a obrigatoriedade por escrito). Poderá realizarse a xornada completa ou parcial.

Algunhas das modalidades de contratación indefinida son:

Contrato indefinido ordinario

Non require condición especial. Ten bonificacións empresariais.

Contrato indefinido de persoas con discapacidade

Obviamente, require a contratación de traballador@s cun grado de discapacidade igual ou superior ao 33%; e outra serie de condicionantes laborais, así como obrigatoriedade de mantemento na empresa durante un tempo determinado. Ten bonificacións nas cotizacións e no imposto de sociedade. Tamén está subvencionado.

Contrato fixo-descontinuo:

Non é realmente unha modalidade, senón unha opción a escoller dentro das diferentes submodalidades de contratos indefinidos. Na anterior lexislación laboral xa existía, vinculado á realización de traballos estacionais (hostalaría, recollida froita;...)

A novidade, é a súa aparición para regular actividades que, aínda que non estacionais, si se presuma terán prestación intermitente. Este é o caso de contratas mercantís ou administrativas. Neste caso, os períodos de inactividade só poderán producirse como prazos de espera de recolocación entre subcontratacións. Este prazo máximo de inactividade será de tres meses, agás que a negociación colectiva diga outra cousa. Unha vez cumprido este prazo, a empresa deberá proceder a adoptar as medidas conxunturais ou definitivas que procedan. Este contrato, deberá formalizarse por escrito e recoller os elementos esenciais da actividade laboral: duración do período de actividade, xornada e distribución horaria (aínda que estes últimos, con carácter estimatorio) para seren concretados no intre do chamamento.

Por convenio colectivo, poderase:

- Crear bolsas de emprego de persoas fixas-descontinuas.
- Acordar a realización de contratos a tempo parcial.
- Acordar a obriga de elaborar un censo anual de persoas traballadoras fixas-descontinuas.
- Fixar un período mínimo de chamamento e unha indemnización por fin de chamamento

A antigüidade das traballadoras, será a de toda a relación laboral (e non só a dos períodos de actividade (agás condicións que esixan outro tratamento pola súa natureza?)); A empresa deberá informar ás persoas fixas-descontinuas e á súa representación legal, da existencia de vacantes “fixas-ordinarias”. O colectivo de fixas-descontinuas, será destinatario prioritario de actividades de formación.

Habrá que ver cal é a opción empresarial diante desta dobre posibilidade de contratación en contratas mercantís ou administrativas, fronte a extinción dos contratos por obra e servizo:

- Opción de eventual por circunstancias da produción (incremento imprevisíbel ou previsíbel), coa perpetuación da situación de fraude.
- Opción por regularizar os contratos de forma fixa-descontinua, quedando pendente que sucederá cos períodos de inactividade no referido á percepción de prestacións, por exemplo.

Semella, en todo caso, que se a rotación do persoal non é problema para a actividade empresarial e hai suficiente “man de obra”, o recurso á contratación eventual, continuará sendo o predominante neste tipo de contratas.

Contratación temporal

A característica que os diferencia dos indefinidos, é que foron concertados con vistas a que a relación empresari@-traballador/a, non perdure indefinidamente no tempo. Estes contratos transfórmanse en indefinidos, salvo proba en contrario que acredite a súa natureza temporal, por falta de forma escrita; falta de alta na Seguridade social (se transcorre un prazo igual ou superior ao período de proba); se chegado o termo, o traballador continuase realizando a prestación ou os celebrados en fraude de lei.

Podemos identificar dous grandes tipos de contratos en función da causa: contratos por circunstancias da produción e contratos por substitución.

Eventual por circunstancias da produción → 2 subtipos (3 se contamos o de relevo):

- a. Debido a incremento imprevisíbel e toda aquela oscilación que, aínda sendo actividade normal, produce un desaxuste temporal (inclúe aqueles que derivan de vacacións anuais):
 - A duración máxima non poderá exceder de seis meses, que pode alargarse a doce meses por convenio colectivo sectorial.
 - É posíbel unha única prórroga acordada, sempre que non se exceda o límite máximo
- b. Incremento ocasional, previsíbel e cunha duración reducida/limitada:
 - A duración máxima será de noventa días por empresa e ano natural, con independencia das persoas que sexan necesarias en cada un dos referidos días para atender as concretas situacións que xustifican a contratación, que deberán estar debidamente identificadas no contrato.
 - Estes noventa días non se poderán utilizar de forma continuada.
 - A empresa deberá informar a representación legal das persoas traballadoras da previsión anual do uso destes contratos.

Non poderá identificarse como causa deste contrato a realización dos traballos no marco de contratas, subcontratas ou concesións administrativas que constitúan a actividade cotiá/ordinaria da empresa, «sen prexuízo da súa realización cando concorran as circunstancias da produción nos termos anteriores». A este respecto, aínda que o RD prohibe usar este contrato eventual por oscilacións no caso de contratas, subcontratas ou concesións administrativas para realizar actividades cotiás da empresa, esa salvidade: *sen prexuízo da súa realización cando concorran as circunstancias da produción nos termos anteriores*, abre a posibilidade da súa utilización no marco de actividades que non sexan a actividade principal da empresa (isto é: aquelas esixidas para xustificar o contrato de obra e servizo anterior, en base ao principio de autonomía e sustentividade propias no seo da actividade normal da empresa)

En relación á concatenación de contratos temporais: adquirirán a condición de fixas, as persoas traballadoras que nun período de referencia de 24 meses, estivesen contratadas

durante un prazo superior a 18 meses, con ou sen solución de continuidade, para o mesmo ou diferente posto de traballo coa mesma empresa ou grupo de empresas, mediante dous ou máis contratos por circunstancias da produción.

Substitución → 3 subtipos:

- a. Substituír unha persoa traballadora con dereito a reserva do posto de traballo, sempre que se especifique no contrato o nome da persoa substituída e a causa da substitución. O contrato poderá comezar antes de se producir a ausencia, cadrando o tempo imprescindíbel para garantir o desempeño adecuado do posto e, como máximo, durante quince días.
- b. Completar a xornada reducida por outra persoa traballadora, cando tal redución se ampare en causas legal ou convencionalmente establecidas. Débese identificar o nome da persoa substituída parcialmente e a causa da substitución.
- c. Cubrir temporalmente un posto de traballo durante un proceso de selección ou promoción para a súa cobertura mediante un contrato fixo (neste caso, nunca por un período superior a tres meses)

Contratos formativos. Dúas submodalidades:

Formación en alternancia:

A súa causa será a de compatibilizar a actividade laboral retribuída cos correspondentes procesos formativos (formación profesional, estudos universitarios, e Catálogo de especialidades formativas do Sistema Estatal de Emprego).

Características:

- Para persoas sen cualificación profesional.
- Límite 30 anos no caso de certificados de profesionalidade 1 e 2.
- Duración mínima 3 meses e 2 anos máxima.
- En xeral, só 1 contrato por ciclo formativo.
- Tempo de traballo efectivo (compatíbel coa formación) con límites: 65% primeiro ano e 85% segundo.
- O traballo é incompatíbel con ter traballado previamente na empresa por tempo superior a 6 meses.
- Non permitidas hs extra, nin traballo nocturno nin quendas, agás excepcións.
- Non hai período de proba.
- Retribución vinculada ao tempo traballado efectivo: será a marcada polo convenio colectivo. Na súa ausencia, non poderá ser inferior a 60% (primeiro ano) nin a 75% (segundo ano) da marcada para o grupo profesional ou nivel correspondente e tampouco poderá ser inferior ao SMI en función do tempo de traballo efectivo.

Obtención da práctica profesional:

Compatibilizar a actividade laboral retribuída cos correspondentes procesos formativos (formación profesional, estudos universitarios, e Catálogo de especialidades formativas do Sistema Estatal de Emprego): Título universitario; FP; certificado do sistema de FP;...

Características:

- Deberá subscribirse dentro dos tres anos seguintes ao final dos correspondentes estudos
- A duración mínima será de seis meses e a máxima dun ano, aínda que poderá concretarse no convenio sectorial dentro deses límites.
- Non poderá subscribirse con quen xa obtivera experiencia profesional ou realizara actividade formativa na mesma actividade dentro da empresa por un tempo superior a tres meses.
- Non se poderán facer horas extraordinarias.
- Período de proba de 1 mes máximo (agás o disposto por convenio colectivo).
- Deberá subscribirse dentro dos tres anos seguintes ao final dos correspondentes estudos.
- A retribución polo tempo de traballo efectivo será a fixada no convenio aplicábel na empresa para estes contratos ou na súa falta a do grupo profesional e nivel retributivo. En ningún caso a retribución poderá ser inferior á retribución mínima establecida para o contrato para a formación en alternancia, nin ao SMI en función do tempo de traballo efectivo.

DEREITOS E OBRIGAS DERIVADOS DO CONTRATO DE TRABAJO

Dereitos

- Libre sindicación.
- Negociación colectiva.
- Adopción de medidas de conflito colectivo.
- Folga.
- Reunión.
- Ocupación efectiva.
- Promoción e formación profesional no traballo.
- A non ser discriminados.
- Á súa integridade física e a unha adecuada política de seguridade e hixiene.
- Ao respecto da súa intimidade e dignidade.
- Á percepción puntual do salario.
- A cantos outros se deriven especificamente do contrato de traballo.

Obrigas

- Cumprir coas obrigas concretas do traballo, de conformidade ás regras da boa fe e dilixencia.
- Observar as medidas de seguridade e hixiene que se adopten.
- Cumprir as ordes e instrucións d@ empresari@ no exercicio regular das súas facultades directivas.
- Non facer competencia á actividade da empresa.
- Contribuír á mellora da produtividade.
- Calquera outra recollida no contrato de traballo.

ANEXO I *Bonus track*:

Contrato “indefinido de obra”, para o sector da construción: toda vez finalizada a “obra de construción”, se realice unha proposta de recolocación do persoal. Se a persoa rexeita a oferta, *ou a súa cualificación non é axeitada, ou non existe posto axeitado*, prodúcese a extinción do contrato con dereito a indemnización do 7% dos conceptos salariais reivindicados durante a vixencia do contrato.

Contrato de relevo: (por escrito)

O seu obxectivo é substituír ao traballador da empresa que accede á xubilación parcial. Para iso, hase de contratar a un traballador inscrito como desempregado na Oficina de Emprego ou ben tivese un contrato de duración determinada coa empresa. A duración será determinada (polo tempo que lle falte ao traballador para acceder á xubilación total). Poderá bonificarse a súa conversión en indefinido.