



Formación y Orientación Laboral

Noelia Huguet Chacón

Curso 2018-2019



Tema 2: Modalidades de contratos

- 1. El contrato de trabajo y la capacidad para contratar**
- 2. Forma y validez del contrato**
- 3. Modalidades contractuales**
 - 3.1 Contratos Indefinidos**
 - 3.2 Contratos formativos**
 - 3.3 Contratos Temporales**
 - 3.4 Contratos a Tiempo Parcial**

Tema 2: Modalidades de contratos

1. El contrato de trabajo y la capacidad para contratar

Un contrato es el acuerdo entre dos partes, empresario y trabajador, por lo que este queda obligado a prestar un servicio por cuenta y bajo la dirección y organización del empresario a cambio de percibir una retribución.

- Las características que garantizan la validez de un contrato son tres:
 - El **consentimiento** representa la concurrencia de voluntades, la manifestación de la voluntad libre y sin engaño de fraude de la firma del contrato. Cualquier error con respecto a la naturaleza del contrato, el objeto, la persona o condición determinante para celebrarlo, invalidan el consentimiento.
 - El **objeto** del contrato hace referencia a las obligaciones de las partes y, por tanto, establece qué prestaciones se van a llevar a cabo. Estas deben ser posibles en cuanto a su realización y nunca contraías a las normas jurídicas o a las costumbres.
 - La **causa** del contrato es la razón real por la que este se pacta; es decir; la fuerza de trabajo a cambio de un salario.

Tema 2: Modalidades de contratos

1. El contrato de trabajo y la capacidad para contratar

- Los contratos por tiempo determinado cuya duración sea superior a cuatro semanas tiene que constar siempre por escrito.
- Para ser **trabajador** y poder firmar un contrato de trabajo es necesario ser persona física y cumplir alguno de los siguientes requisitos:
 - **Ser mayor de edad** (tener 18 años cumplidos).
 - **Tener 16 o 17 años y contar con la autorización de los padres.** Una vez que el menor obtiene la autorización de sus padres o tutores, el resto de las decisiones sobre la relación laboral, pueden ser tomadas por él mismo.
 - Estar **emancipado**.
- **Excepcionalmente**, se permite trabajar a los menores de 16 años, en espectáculos públicos (teatro, televisión, circo, etc.), siempre y cuando:
 - Tengan un permiso de la Autoridad Laboral, para cada uno de los espectáculos en los que legal que intervengan.
 - No suponga un peligro para su salud física ni para su formación profesional y humana.

Tema 2: Modalidades de contratos

1. El contrato de trabajo y la capacidad para contratar

- La otra parte de la relación laboral es la empresa:
 - Puede celebrar un contrato de trabajo en calidad de empresario:
 - Una persona jurídica.
 - Una persona física, mayor de edad o emancipada. Si se trata de un incapacitado podrá firmar a través de su representante legal.
 - Una comunidad de bienes
-
- Una **persona física** es un sujeto con derechos y obligaciones (cualquiera de nosotros somos personas físicas).
 - Una **persona jurídica** es una asociación de persona/s física/s a quienes la ley concede una personalidad propia, distinta e independiente de la de cada uno de sus miembros. Este es el caso de las sociedades

Tema 2: Modalidades de contratos

2. Forma y validez del contrato

- La **forma** del contrato puede ser **escrita o verbal**. En la actualidad se exige que todos los contratos laborales se celebren por escrito excepto:
 - el contrato indefinido ordinario,
 - el contrato eventual por circunstancias de la producción, a tiempo completo, cuya duración sea inferior a cuatro semanas.
- Aun así, el trabajador puede exigir en cualquier momento que el empresario realice por escrito el contrato y quede constancia del mismo desde el primer día que el trabajador acudió a trabajar.
- Además, el empresario debe informar por escrito al trabajador en el plazo de dos meses desde la fecha de comienzo de la relación laboral (y siempre antes de que termine el contrato), sobre los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de trabajo.

Tema 2: Modalidades de contratos

2. Forma y validez del contrato

ELEMENTOS ESENCIALES DEL CONTRATO DE TRABAJO

- **Las partes que celebran el contrato:** la identidad del empresario y del trabajador.
- **Los tiempos de trabajo:** la fecha de comienzo de la relación laboral y la duración del contrato, así como, la duración y la distribución de la jornada ordinaria de trabajo.
- **El lugar de trabajo:** el domicilio social de la empresa y el centro de trabajo donde el trabajador prestará sus servicios habitualmente. Si el trabajador tuviera que trabajar en diferentes centros de trabajo o en centros de trabajo móviles o itinerantes, se harán constar estas circunstancias.

Tema 2: Modalidades de contratos

2. Forma y validez del contrato

ELEMENTOS ESENCIALES DEL CONTRATO DE TRABAJO

- **La categoría o grupo profesional** del puesto de trabajo que va a ocupar el trabajador o una descripción del contenido específico del trabajo a realizar.
- **El salario:** la cuantía del salario base inicial y de los complementos salariales, así como la periodicidad de su pago.
- **Las vacaciones:** su duración, atribución y distribución entre los trabajadores.
- **Los plazos de preaviso** que deban respetar, tanto trabajador como empresario, para poner fin al contrato.
- **El convenio colectivo** aplicable a la relación laboral, precisando los datos concretos que permitan su identificación y localización.

Tema 2: Modalidades de contratos

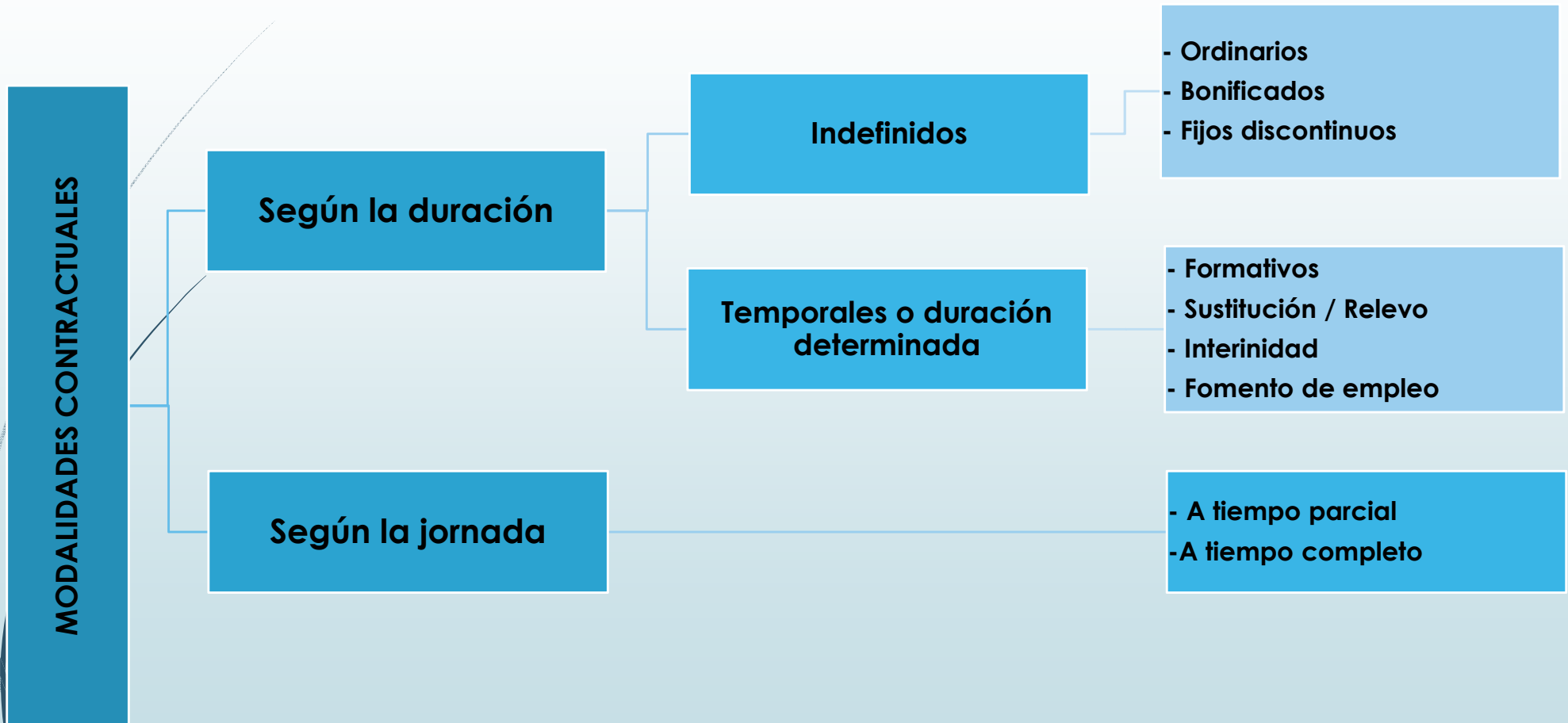
2. Forma y validez del contrato

VALIDEZ

- El trabajador debe firmar el contrato de trabajo para indicar que está conforme con la relación acordada; no obstante, si hubiera alguna cláusula abusiva o con fraude de ley, no perjudicará al trabajador y se considerará como no puesta.
- El **empresario** tiene las siguientes obligaciones:
 - Entregar una copia del contrato al trabajador.
 - Entregar una copia básica a los representantes de los trabajadores, para que la firmen.
 - Comunicar y entregar en la Oficina de Empleo, en el plazo de 10 días hábiles desde la celebración del contrato, una copia del mismo y la copia básica firmada por los representantes de los trabajadores. Esta comunicación se realizará con independencia de que el contrato se realice por escrito o de palabra.

Tema 2: Modalidades de contratos

3. Modalidades contractuales



Tema 2: Modalidades de contratos

3. Modalidades contractuales: CONTRATOS INDEFINIDOS

- Es aquel que se concierta **sin establecer límites de tiempo** en la prestación de los servicios, en cuanto a la duración del contrato.
- El contrato de trabajo indefinido podrá ser **verbal o escrito**.
- El contrato de trabajo indefinido podrá celebrarse a **jornada completa, parcial** o para la prestación de servicios fijos discontinuo.
- A finales de los años 90 se tomaron una serie de medidas para fomentar la contratación indefinida de los colectivos que tenían dificultades para encontrar un puesto de trabajo.

Tema 2: Modalidades de contratos

3. Modalidades contractuales: CONTRATOS INDEFINIDOS

- A raíz de ello, se crearon una serie de contratos indefinidos que concedían al empresario **incentivos** tales como:
 - Una reducción de las cuotas que pagan a la Seguridad Social.
 - Reducir la indemnización por despido improcedente, por causas objetivas, a 33 días de salario por año de servicio, con un máximo de 24 mensualidades.
- **CONTRATACIÓN DE DISCAPACITADOS:** Es obligatorio que el 2% de la plantilla de las empresas privadas, con 50 o más trabajadores, lo constituyan trabajadores con una minusvalía igual o superior al 33%. En las empresas públicas este porcentaje aumenta al 7%.

Tema 2: Modalidades de contratos

3. Modalidades contractuales: CONTRATOS INDEFINIDOS

■ CONTRATO INDEFINIDO ORDINARIO:

- Es el contrato de trabajo ordinario. No se bonifica.

■ CONTRATO INDEFINIDO FIJO-DISCONTINUO:

- Para trabajos que no se repiten en fechas. Siempre por escrito y en modelo de oficial. Debe contener: duración estimada de la actividad, forma y orden de llamamiento al trabajador y jornada laboral estima con una distribución horaria.

■ CONTRATO INDEFINIDO BONIFICADOS:

- El que se suscribe con algún colectivo especial, indicados en la tabla siguiente.

Tema 2: Modalidades de contratos

3. Modalidades contractuales: CONTRATOS INDEFINIDOS

PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS

PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS DEL PROGRAMA DE INCENTIVOS A CONTRATACIÓN INICIAL INDEFINIDA

La duración de los incentivos es de 4 años

Incentivos en la contratación de jóvenes desempleados entre 16 y 30 años

Incentivos en la contratación de mujeres que llevan 5 años inactivas

Mayores de 45 años

Discapacitados

Tienen que acreditar que estuvieron un mínimo de 3 años dadas de alta en la Seguridad Social antes de retirarse

Tema 2: Modalidades de contratos

3. Modalidades contractuales: CONTRATOS FORMATIVOS

CONTRATO EN PRÁCTICAS	
Finalidad	Conseguir que el trabajador adquiriera la práctica profesional adecuada a su nivel de estudios
Requisitos	Titulación oficial obtenida en los últimos 4 años, o 6 si es con un discapacitado.
Duración	Mínimo seis meses y máximo dos años.
Jornada	A tiempo completo o parcial
Retribución	Mínimo el 60%, durante el primer año, del salario fijado por convenio para un trabajador que desempeña las mismas funciones; y el 75 % durante el segundo año. Y en todo caso percibirá el salario mínimo interprofesional (SMI) como mínimo.

Tema 2: Modalidades de contratos

3. Modalidades contractuales: CONTRATOS FORMATIVOS

CONTRATO PARA LA FORMACIÓN	
Finalidad	Conseguir que el trabajador adquiriera la formación teórica y práctica necesaria para desempeñar un oficio o puesto de trabajo
Requisitos	<ul style="list-style-type: none">• Personas entre 16 y 21 años inclusive, sin titulación.• Límite de 24 años para desempleados que se incorporen como trabajadores-alumnos a los programas de escuelas taller y casas de oficios.• No hay límite de edad si se trata de incorporaciones a talleres de empleo o de personas con discapacidad.• No haber desempeñado el puesto para el que se contrata por tiempo superior a doce meses.
Duración	Mínimo seis meses y máximo dos años.
Jornada	A tiempo completo. El 15% como mínimo destinado a formación teórica.
Retribución	Parte proporcional del SMI correspondiente al tiempo trabajado.

Tema 2: Modalidades de contratos

3. Modalidades contractuales: CONTRATOS TEMPORALES

- Los contratos temporales son los que presentan una duración determinada.
- Los más habituales son los siguientes:
 - Por circunstancias de la producción
 - Por obra o servicio
 - Por sustitución o relevo
 - Por interinidad

Tema 2: Modalidades de contratos

3. Modalidades contractuales: CONTRATOS TEMPORALES

CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIA DE LA PRODUCCIÓN

Finalidad	Estos contratos solo deben celebrarse para atender a circunstancias especiales en el mercado: acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.
Duración	Como máximo 6 meses dentro de un periodo de referencia de 12 meses. Por convenio colectivo se puede ampliar el periodo de referencia hasta 18 meses; en este caso, el contrato no puede durar más de 3/4 partes del periodo de referencia que se fije (entre 12 y 18 meses).
Jornada	Puede celebrarse a tiempo completo y a tiempo parcial.
Extinción	A la finalización del contrato, el trabajador tiene derecho a una indemnización de 8 días de salario por año de servicio o la parte proporcional correspondiente.

Tema 2: Modalidades de contratos

3. Modalidades contractuales: CONTRATOS TEMPORALES

CONTRATO DE OBRA O SERVICIO

Finalidad	Este contrato se celebra para realizar una obra o un servicio sin relación con la actividad normal de la empresa y de duración incierta, aunque limitada en el tiempo.
Duración	El contrato finalizará cuando finalice la obra o servicio objeto del contrato.
Jornada	Puede celebrarse a tiempo completo y a tiempo parcia.
Extinción	<p>Las partes deben avisar de la extinción con antelación. Si el contrato es de duración superior a un año, el preaviso será de 15 días. Si el empresario no lo hiciera así, tendrá que abonar al trabajador una indemnización equivalente al salario correspondiente a los días en que dicho plazo se haya incumplido</p> <p>No es necesario que la obra esté terminada por completo para que el empresario pueda ir extinguiendo poco a poco los contratos de trabajo. A la finalización del contrato, el trabajador tiene derecho a una indemnización de 8 días de salario por año de servicio o la parte proporcional correspondiente</p>

Tema 2: Modalidades de contratos

3. Modalidades contractuales: CONTRATOS TEMPORALES

CONTRATO DE INTERINIDAD

Finalidad	<p>Este contrato solo puede celebrarse en los siguientes casos:</p> <ul style="list-style-type: none">• Para sustituir a un trabajador con derecho a reserva del puesto de trabajo, por ejemplo, un trabajador que está de baja por enfermedad o accidente.• Para cubrir temporalmente un puesto de trabajo, durante el proceso de selección que se realice para cubrir ese puesto definitivamente.
Duración	<ul style="list-style-type: none">• Cuando se trata de sustituir a un trabajador con derecho a reserva del puesto de trabajo, su duración será la misma que la de la baja del trabajador sustituido.• Si se está cubriendo un puesto de trabajo durante un proceso de selección, la duración máxima del contrato será de 3 meses, salvo si la empresa es la Administración Pública, en cuyo caso no existe límite máximo..
Jornada	<p>PA tiempo completo. Solo puede celebrarse a tiempo parcial cuando:</p> <ul style="list-style-type: none">• la persona sustituida trabajase a tiempo parcial o,• cuando se complete la jornada de alguien que ha reducido la suya.
Extinción	<p>El trabajador no recibe indemnización alguna.</p>

Tema 2: Modalidades de contratos

3. Modalidades contractuales: CONTRATOS TEMPORALES

CONTRATO DE RELEVO/SUTITUCIÓN

Finalidad	Es aquel que se concierta para sustituir parcialmente al trabajador que accede a la jubilación parcial anticipada.
Duración	Puede celebrarse por tiempo indefinido o temporal. En este último caso, su duración será el tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación. Si una vez llegada dicha edad, el trabajador decide continuar trabajando, el contrato de relevo puede prorrogarse por periodos anuales finalizando el año en que se jubile total- mente el trabajador relevado.
Jornada	Puede ser equivalente a la disminución de la jornada del trabajador sustituido o a tiempo completo, pudiendo acudir los dos trabajadores a la vez al trabajo.
Extinción	A la finalización del contrato el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de 8 días de salario por año de servicio o la parte proporcional correspondiente.

Tema 2: Modalidades de contratos

3. Modalidades contractuales: CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL

CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

Finalidad	Es aquel que se concierta para realizar 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 un «trabajador a tiempo completo comparable». Se entenderá por trabajador a tiempo completo comparable aquel de la misma empresa, con el mismo tipo de contrato, que realice un trabajo idéntico o similar.
Especialidad	<p>Los trabajadores contratados a tiempo parcial no pueden realizar horas extras, pero sí pueden realizar horas complementarias, si su contrato es indefinido. Las horas complementarias son aquellas que exceden de la jornada ordinaria y se caracterizan por:</p> <ul style="list-style-type: none">• No pueden superar el 15% de las horas ordinarias. Por convenio colectivo se puede ampliar este porcentaje hasta un 60%.<ul style="list-style-type: none">• Se retribuyen igual que las horas ordinarias.• Se pactan por escrito.• Pueden dar lugar a una ampliación de la jornada ordinaria, si así lo desea el trabajador, mediante la consolidación de una parte de las horas complementarias al año siguiente