

Actualizado en febrero de 2022

TEMA 6: EL CONTRATO DE TRABAJO

I. CONCEPTO, ELEMENTOS Y FORMA DEL CONTRATO

Concepto de Contrato de Trabajo:

El contrato de trabajo es un **acuerdo** entre el trabajador y el empresario, en virtud del cual el trabajador se compromete a prestar sus servicios de forma voluntaria, por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección del empresario, que se compromete al pago de una retribución.

Los Elementos Esenciales del Contrato son:

1. Consentimiento: Es la manifestación de la voluntad de las partes de querer contratar. Es necesario que no haya "vicios del consentimiento", es decir, que el consentimiento no se haya prestado con engaño, intimidación, violencia o fraude.
2. Objeto: Es doble, ya que es la prestación que cada parte se compromete a hacer a favor de la otra. El objeto ha de ser posible, lícito y determinado o ser determinable. [Sentencia AN](#) "no es posible la celebración de un contrato de trabajo cuyo objeto sea la prostitución por cuenta ajena".
3. Causa: Es la razón por la que se realiza el contrato, esto es, el intercambio de trabajo por salario.

Forma del Contrato de Trabajo (Art.8 del TRET):

Es la exteriorización de la voluntad de las partes. Según el art. 8 del ET se podrá celebrar por **escrito o de palabra**. Según este art. 8, "se presumirá que existe un contrato entre todo el que presta un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro y el que lo recibe a cambio de una retribución"

Deberán constar por escrito los contratos de trabajo cuando así lo exija una disposición legal y en todo caso los siguientes contratos:

1. Contratos formativos (en alternancia y para adquirir la práctica profesional)

2. Contratos a tiempo parcial, fijo-discontinuo y de relevo.
3. Contrato a distancia.
4. Contrato de los trabajadores contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero.
5. Contratos por tiempo determinado cuya duración sea superior a cuatro semanas.

En caso de incumplimiento de la forma escrita para los casos que acabamos de enumerar, las consecuencias serán:

- Se presumirá celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo que se demuestre el carácter temporal o parcial de los servicios.
- El hecho se considera una infracción grave del empresario sancionable con multa.

II. SUJETOS DEL CONTRATO DE TRABAJO

Los sujetos del contrato de trabajo son el **trabajador** y el **empresario**. Analicemos cada uno de ellos.

El Trabajador:

Según el *Art.1 del Estatuto de los Trabajadores*, podrán serlo todas las personas físicas que presten sus servicios de forma voluntaria, por cuenta ajena, retribuida y bajo el poder de dirección y organización del empresario.

Capacidad necesaria para trabajar: El trabajador deberá tener capacidad de obrar (artículo 7 del Estatuto de los Trabajadores).

Podemos diferenciar tres niveles de capacidad.

- a) Capacidad laboral plena: la tienen los mayores de edad (18 años) y los menores emancipados.
- b) Capacidad laboral limitada: la tienen los mayores de 16 años no emancipados, que necesitarán autorización del padre, madre o tutor.
- c) Incapacidad laboral: no podrán realizar un contrato de trabajo los menores de 16 años, a excepción de los que intervengan en espectáculos públicos, siempre que el trabajo no perjudique su

salud ni su formación profesional y humana y cuenten con la autorización de la autoridad laboral (art.6.4 ET).

Los trabajadores extranjeros que no procedan de países pertenecientes a la Unión Europea necesitan permiso de trabajo.

El Empresario:

Según el art.1.2 del ET pueden ser empresarios:

- a) Personas físicas (mayores de 18 años o menor emancipado o menor que cuente con un representante legal y además que tenga libre disposición de sus bienes).
- b) Personas jurídicas (cualquier sociedad válidamente constituida, es decir mediante escritura pública ante notario y posterior inscripción en el Registro Mercantil).
- c) Comunidades de bienes (cuando un bien pertenece *pro indiviso* a varias personas, ejemplo: Comunidad de propietarios) o
- d) Empresas de trabajo temporal que reciban la prestación de servicios.

Obligaciones en relación al contrato de trabajo:

- Registro del contrato en el Servicio Público de Empleo, en un plazo máximo de 10 días hábiles.
- Entrega a los representantes legales de los trabajadores de una copia básica del contrato de trabajo.
- Afiliación del trabajador a la seguridad social en caso de ser su primer trabajo.
- Solicitud del alta del trabajador en la Tesorería General de la Seguridad Social (previa al inicio del trabajo).

III. Forma, contenido y duración del contrato de trabajo

El Estatuto de los Trabajadores regula la forma, el contenido y la duración que han de respetar los contratos de trabajo.

A. Forma del contrato:

Todos los contratos de trabajo deben constar por escrito, excepto el contrato indefinido ordinario a tiempo completo y el contrato por circunstancias de la producción a tiempo completo con una duración inferior a cuatro semanas, que se podrán celebrar por escrito o de palabra.

Cualquiera de las partes puede exigir que el contrato se celebre por escrito, tanto en el momento de celebrarse como durante el transcurso de la relación laboral. Si el contrato no se realiza por escrito, siendo esta su forma preceptiva, se presume que se ha celebrado por tiempo indefinido a tiempo completo, salvo que se acredite la naturaleza temporal de este o el carácter a tiempo parcial de los servicios.

El contrato de trabajo puede celebrarse de manera verbal o por escrito:

Verbal (dos modalidades de contrato):

- Contrato eventual por circunstancias de la producción, siempre que sea por una duración inferior a cuatro semanas.
- Contrato indefinido ordinario a tiempo completo.

Escrito:

A excepción de los contratos especificados en el párrafo anterior, el resto debe constar por escrito obligatoriamente. Si no se hiciera así, se presume celebrado un contrato indefinido a jornada completa, salvo que se acredite la naturaleza temporal del mismo.

IV. CONTENIDO MÍNIMO DEL CONTRATO

Aunque la ley no establece de forma rigurosa cuál debe ser el contenido de un contrato de trabajo, en todos aquellos que se celebren por escrito debe figurar, como mínimo, lo siguiente:

- **Identificación de las partes.** Si la empresa es una persona jurídica, actuará el representante legal de esta haciendo constar el poder que se le otorga para contratar
 - **Grupo profesional del puesto de trabajo.** Se indicará el grupo profesional al que correspondan las aptitudes profesionales, las titulaciones y el contenido general de la prestación, de acuerdo con el sistema de clasificación profesional de los trabajadores en la empresa.
 - **Centro de trabajo.** Se debe hacer constar el domicilio de la empresa y el del centro de trabajo donde se van a prestar los servicios; ambos domicilios pueden coincidir o no.
-

- **Duración y distribución de la jornada ordinaria de trabajo.** Se especificará la duración de la jornada y cómo queda distribuida cada día, es decir, el horario de trabajo, que es el que marca el inicio y el fin de cada jornada diaria.
- **Fecha de comienzo de la relación laboral.** Deben hacerse constar la fecha de inicio de la relación laboral y la duración, que varía según el tipo de contrato.
- **Periodo de prueba.** Se indicará la duración del periodo de prueba, respetando lo que se establezca en el convenio colectivo y en el TRET.
- **Salario base inicial, cuantía de los complementos salariales y periodicidad de pago.** Se debe indicar si el salario es diario, mensual o anual. El salario reflejado es el bruto, ya que el neto se calcula descontando las cotizaciones de la Seguridad Social y el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF)
- **Duración de las vacaciones.** Se hará constar la duración de las vacaciones anuales, que deberá respetar la duración mínima establecida en el convenio colectivo o en el Estatuto de los Trabajadores.
- **Legislación aplicable.** Se debe indicar la norma concreta que regula el tipo de contrato y el convenio colectivo aplicable a la relación laboral.
- **Cláusulas adicionales.** Se pueden incluir otras cláusulas que no sean contrarias a las normas legales o al convenio colectivo. Si son contrarias, el trabajador no estará obligado a cumplirlas.

En el contrato de trabajo pueden incluirse cláusulas adicionales en las que se recojan los pactos individuales que las partes hayan acordado. Mediante estas cláusulas quedan reflejadas en el contrato las obligaciones legales que el trabajador asume, tanto durante la vigencia del contrato como una vez extinguido. Estas cláusulas recogen las consecuencias que lleva consigo el incumplimiento de las mismas, que, en algunos casos, si se acredita, pueden llegar al despido.

Algunos de estos pactos aparecen regulados expresamente en el TRET, pero pueden incluirse otros, siempre con la limitación que impone el principio de irrenunciabilidad de derechos, y respetando las condiciones laborales establecidas en las disposiciones legales y en los convenios colectivos. Algunos de los pactos y cláusulas más frecuentes son los de confidencialidad, no competencia, no concurrencia o plena dedicación, permanencia o polivalencia funcional.

Confidencialidad	El trabajador se compromete a mantener en secreto y total confidencialidad toda la información revelada u obtenida de la empresa.
No competencia	Obligación de no realizar la misma actividad para otra empresa durante un periodo de tiempo después de finalizada la relación laboral, a cambio de una compensación económica. Se puede establecer un periodo de no competencia máximo de dos años para los técnicos y de seis meses para los demás trabajadores.
No concurrencia o plena dedicación	El trabajador se obliga a trabajar exclusivamente para el empresario, no pudiendo trabajar para otros empresarios de diferentes sectores. Se limita así la posibilidad del pluriempleo o la pluriactividad durante la vigencia del acuerdo. De no existir este pacto, el trabajador puede prestar servicios para otras empresas, siempre que no incurra en competencia o concurrencia desleal.
Permanencia	El pacto de permanencia se suscribe cuando la empresa ha invertido en la formación del trabajador, por lo que le interesa asegurarse de que puede contar con él (hasta dos años), y de esta forma revierte en ella la inversión realizada en su formación.
Polivalencia funcional	El trabajador se obliga a realizar las funciones propias de más de un grupo profesional.

Las cláusulas que limiten el ejercicio de derechos fundamentales, como la libre sindicación o la huelga, o cualquier otro derecho reconocido a los trabajadores (salario, descanso, vacaciones, etc.) se considerarán nulas.

Las cláusulas nulas quedarán sin efecto pero el contrato seguirá vigente.

V. PERÍODO DE PRUEBA DEL CONTRATO DE TRABAJO

Es un tiempo de duración determinada durante el cual el trabajador y el empresario comprueban la conveniencia o no de la contratación.

Se **regula** en el [artículo 14 del ET](#) y el [convenio colectivo](#) aplicable. Dicho período de prueba ha de constar **por escrito**.

La **duración** será la establecida en el convenio colectivo, a falta de este no podrá exceder de:

- 6 meses para los técnicos titulados,
- 2 meses para los demás trabajadores (serán 3 meses si se trata de empresas de menos de 25 trabajadores).
- Contrato para adquirir la práctica profesional: 1 mes para CFGM y 2 meses para CFGS.
- Contratos temporales de menos de 6 meses: 1 mes máximo salvo que el convenio estipule otra cosa.

Derechos durante el período de prueba:

El trabajador conserva los mismos derechos (alta, salario, seguridad...) y obligaciones que otro trabajador en plantilla, excepto los que se derivan de la resolución del contrato (no da derecho a **indemnización**).

Una vez transcurrido y superado el período de prueba, el contrato produce plenos efectos computándose el tiempo de prueba a efectos de antigüedad.

VI. Duración del contrato

La duración del contrato podrá concertarse por tiempo indefinido, cuando no se fija una fecha determinada para su finalización, o con carácter temporal, cuando se realiza por una causa y duración determinadas (una obra o servicio, una circunstancia de la producción, para sustituir a alguien con derecho a la reserva del puesto de trabajo, o cuando tenga carácter formativo).

MODALIDADES DEL CONTRATO DE TRABAJO

Para facilitar la contratación de trabajadores se ha procedido a la simplificación administrativa de contratos en 4 modelos:

- Contrato indefinido.
- Contrato temporal.
- Contrato de alternancia y
- Contrato para adquirir la práctica profesional.

Cada contrato puede presentar unas "cláusulas específicas" en función de las peculiaridades del trabajador y/o empresa. Nosotros nos vamos a ocupar, en este tema, de aquellas cláusulas específicas más habituales para vuestro acceso al mercado laboral.

VII. Contrato Indefinido

A. Contrato Indefinido Ordinario (art. 15.2 y 15.3 del Estatuto de Trabajadores)

Los contratos de trabajo indefinidos son aquellos en los que se acuerda una fecha de inicio de la relación laboral pero no se determina una fecha de finalización de esta.

Se pueden realizar por escrito o de palabra.

Adquirirán la condición de trabajadores fijos cualquiera que haya sido la modalidad de contratación:

- Los que no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente hubiera podido fijar para el periodo de prueba, salvo que de la propia naturaleza de las actividades o de los servicios contratados se deduzca claramente la duración temporal de los mismos, todo ello sin perjuicio de las demás responsabilidades a que hubiera lugar en derecho.
 - En caso de incumplimiento de la forma escrita para aquellos contratos de trabajo que según una ley deban constar por escrito (art. 8.2 del ET).
 - Los contratos temporales realizados en fraude de Ley.
 - Los trabajadores que en un periodo de 24 meses hubieran estado contratados durante más de 18 meses, con o sin
-

solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción.

VIII. Contrato de Trabajo Fijo-Discontinuo (Artículo 16 ET)

El contrato fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

Ejemplo: Sector turismo (temporada de verano, de invierno), agricultura (vendimia, aceituna, fresa...).

Se debe formalizar **por escrito**, en modelo oficial y en él deberá figurar la indicación sobre la duración estimada de la actividad, así como sobre la forma y el orden de llamamiento que establezca el convenio colectivo aplicable, haciendo constar igualmente, de manera orientativa, la jornada laboral estimada y su distribución horaria.

Los trabajadores fijos discontinuos serán llamados en el orden y la forma que se determine en los respectivos convenios colectivos. En caso de incumplimiento el trabajador puede reclamar, en procedimiento de despido, ante la jurisdicción competente, iniciándose el plazo para ello desde el momento en que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria.

Los convenios colectivos de ámbito sectorial podrán acordar, cuando las peculiaridades de la actividad del sector así lo justifiquen, la utilización en los contratos fijos discontinuos de la modalidad a tiempo parcial, así como los requisitos y especialidades para la conversión de contratos temporales en contratos fijos discontinuos.

IX. Contrato Temporal (Art. 15 del E.T.)

X. Cláusulas Específicas del contrato por circunstancias de la producción

Se concierta para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa.

Este contrato puede tener una **duración** de 6 meses como máximo dentro de un periodo de referencia de 12 meses desde que se produzcan dichas causas.

Por convenio colectivo sectorial podrá modificarse la duración máxima de estos contratos sin que se superen los 12 meses en un periodo de referencia de 18 meses.

Podrá concertarse a **tiempo completo o a tiempo parcial**, y se **formalizará** por escrito cuando su duración exceda de cuatro semanas o se concierte a tiempo parcial.

A la finalización del contrato, el trabajador tendrá derecho a recibir una **indemnización** de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar **12 días** de salario por año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.

XI. Cláusulas Específicas del Contrato de sustitución

Tiene como **finalidad** sustituir a trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo, así como cubrir puestos vacantes mientras dure el proceso de selección para su cobertura definitiva.

En el contrato se debe especificar el nombre del trabajador sustituido y la causa de la sustitución.

La **duración** será el tiempo que dure la ausencia del trabajador sustituido con derecho a reserva de puesto de trabajo, o mientras dure el proceso de selección con un máximo de 3 meses en este último caso.

El contrato de interinidad **se extinguirá**, previa denuncia de cualquiera de las partes, cuando se produzca cualquiera de las siguientes causas:

1ª La reincorporación del trabajador sustituido.

2ª El vencimiento del plazo legal o convencionalmente establecido para la reincorporación.

3ª La extinción de la causa que dio lugar a la reserva del puesto de trabajo.

4ª El transcurso del plazo de tres meses en los procesos de selección o promoción para la provisión definitiva de puestos de trabajo o del plazo que resulte de aplicación en los procesos de selección en las administraciones públicas. (Ver Sentencia de la Sala de lo Social del [TS 6322/2012](#))

La falta de reincorporación provocará que el trabajador interino continúe prestando sus servicios de manera que su contrato de interinidad se transformará en un contrato indefinido.

Bonificación en las cuotas de cotización a la Seguridad Social:

- Si el contrato se celebra con una persona desempleada para sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo por razón de **riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento de menores, riesgo durante la lactancia natural o suspensión por paternidad**, tiene derecho a una bonificación equivalente al **100%** de las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, durante el tiempo de descanso o hasta la incorporación de la persona sustituida. Siempre que el contratado no sea familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- Los contratos de interinidad que se celebren para sustituir al trabajador que esté en situación de **excedencia por cuidado de familiares** tendrán derecho a una reducción en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes en las cuantías que se especifican a continuación, cuando dichos contratos se celebren con beneficiarios de prestaciones por desempleo, de nivel contributivo o asistencial, que lleven más de un año como perceptores:

a) Durante el primer año de excedencia del trabajador que se sustituye el **95%**.

b) Durante el segundo año de excedencia el **60%**.

c) Durante el tercer año de excedencia el **50%**.

Los citados beneficios no serán de aplicación a las contrataciones que afecten al cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad hasta el 2º grado inclusive del empresario o quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de sociedades.

- Las empresas que formalicen contratos de interinidad para sustituir a **trabajadoras víctimas de violencia de género** que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo tendrán derecho a una bonificación del **100%** de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, durante todo el período de suspensión de la trabajadora sustituida o durante seis

meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo. Cuando se produzca la reincorporación, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.

XII. Contrato de trabajo de formación en alternancia (**Art. 11.2 del Estatuto de los Trabajadores**)

Su **finalidad** es conseguir la inserción laboral y formación de los trabajadores combinando actividad laboral retribuida en una empresa, con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

Destinatarios:

1. Mayores de 16 y menores de 30 años sin cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida para concertar un contrato en prácticas. Se podrán acoger a esta modalidad contractual los trabajadores que cursen formación profesional del sistema educativo.
2. No se aplica el límite máximo de edad cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad ni con los colectivos en situación de exclusión social.

Se exige **forma** escrita, indicando expresamente el contenido del contrato y el "*Acuerdo para la actividad formativa en contrato para la formación y el aprendizaje*". Existe la obligación de registrar el contrato en el Servicio Público de Empleo correspondiente en los 10 días siguientes a su concertación.

La **duración** mínima será de 3 meses y máxima de **2 años**, si bien mediante convenio colectivo podrá establecerse distintas duraciones del contrato.

Transcurrida la duración máxima del contrato, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa para la misma actividad laboral u ocupación objeto de la cualificación profesional asociada al contrato, pero sí para una distinta.

La **jornada laboral** comprenderá:

- No podrá celebrarse a tiempo parcial.
- Tiempo de trabajo efectivo, que no podrá ser superior al 65% durante el primer año, o al 85%, durante el segundo año de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, de la jornada máxima legal.
- Los trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3 del ET y tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.
- **No podrá establecerse periodo de prueba en estos contratos.**

Formación:

La actividad formativa del contrato para la formación y el aprendizaje será autorizada previamente a su inicio por el Servicio Público de Empleo y se desarrollará durante la vigencia del contrato.

La actividad formativa será la necesaria para la obtención de un título de formación profesional de grado medio o superior o de un certificado de profesionalidad o, en su caso, certificación académica o acreditación parcial acumulable.

Se podrá ofertar e impartir, en el ámbito de la formación profesional para el empleo y en el ámbito educativo, en régimen presencial o a distancia, de acuerdo, en cada caso, con lo dispuesto en la normativa reguladora de la formación profesional de los certificados de profesionalidad o del sistema educativo.

Las empresas de trabajo temporal podrán celebrar contratos para la formación y el aprendizaje con los trabajadores contratados para ser puestos a disposición de las empresas usuarias de acuerdo con lo previsto en la normativa reguladora del citado contrato. Estas empresas de trabajo temporal deberán cumplir las obligaciones en materia formativa.

La **retribución** será la establecida para estos contratos en el convenio colectivo de aplicación. En defecto de previsión convencional, la retribución no podrá ser inferior al 60% el primer año ni al 75% el segundo, respecto de la fijada en convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Al finalizar el contrato el trabajador podrá solicitar de la Administración pública competente la expedición del correspondiente **certificado de**

profesionalidad, título de formación profesional o, en su caso, **acreditación parcial** acumulable.

Incentivos: Las empresas que lo realicen, cuya plantilla sea inferior a 250 personas, tendrán una reducción del 100% de las cotizaciones a la Seguridad Social durante toda la vigencia del contrato si se contrata a personas inscritas como demandantes de empleo.

Igualmente, se bonificará el 100% de las cuotas de los trabajadores a la Seguridad Social durante toda la vigencia del contrato, incluidas sus prórrogas.

La reducción será del 75% para empresas de más de 250 trabajadores.

La **acción protectora** de la **Seguridad Social** del trabajador contratado para la formación, comprenderá todas las contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, incluido el **desempleo** y la cobertura del FOGASA.

La **conversión en contrato indefinido** dará derecho a una reducción en la cuota empresarial a la seguridad social de 1500 €/año, si es mujer 1800 €/año, durante 3 años.

XIII. Contrato de Trabajo para la obtención de la práctica profesional (Art. 11.1 del Estatuto de los Trabajadores)

La **finalidad** de esta modalidad de contratación es adquirir la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados.

Requisitos para realizar este contrato:

1. Estar en posesión de un título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficiales reconocidos como equivalentes que le habiliten para el ejercicio profesional. Igualmente se podrá acordar también **con quien esté en posesión de Certificado de Profesionalidad**.
2. Que no hayan transcurrido más de **3 años** desde la obtención del título o certificado de profesionalidad. En el caso de trabajadores discapacitados, este plazo se amplía a 5 años.
3. Debe existir una correlación entre el trabajo que se va a realizar y los estudios cursados.

La **duración** de este contrato será como mínimo de **6 meses** y como máximo de **1 año**. Se pueden realizar 2 prórrogas máximo, de una duración no inferior a 6 meses cada una de ellas. Las situaciones de IT,

riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, interrumpirán la duración del contrato.

La **forma** deberá ser por escrito y en modelo oficial, debiendo registrarse en la oficina de empleo correspondiente haciendo constar la duración, la jornada laboral, la retribución, la titulación del trabajador, el puesto de trabajo a desempeñar y el periodo de prueba si existe.

El **periodo de prueba** se podrá acordar por escrito y no podrá ser superior a **1 mes** los titulados de grado medio o con certificado de profesionalidad de nivel 1 o 2 y **2 meses** los de grado superior o con certificado de profesionalidad de nivel 3.

La **retribución** por el tiempo de trabajo efectivo será la fijada en el convenio colectivo aplicable en la empresa para estos contratos o en su defecto la del grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas. En ningún caso la retribución podrá ser inferior a la retribución mínima establecida para el contrato para la formación en alternancia ni al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

La **jornada** puede ser a tiempo completo o a tiempo parcial.

Ningún trabajador puede estar en prácticas en la misma o distinta empresa por más de 2 años.

Si al final del contrato el trabajador continuase en la empresa, el tiempo de contrato se computará a efectos de antigüedad, no exigiéndose periodo de prueba.

No se podrá concertar un Contrato en Prácticas en base a un certificado de profesionalidad obtenido como consecuencia de un Contrato para la Formación en alternancia celebrado anteriormente con la misma empresa.

XIV. Contratos de Trabajo a Tiempo Parcial (Art. 12 Estatuto Trabajadores)

A. Contrato de Trabajo a Tiempo Parcial (Características Generales)

Se trata de aquel contrato en el que el trabajador prestará sus servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.

La **duración** podrá ser por tiempo indefinido (Ejemplo: para realizar trabajos fijos y periódicos), o de duración determinada (Ejemplo: Contrato de prácticas, obra o servicio, interinidad), con excepción del contrato para la formación, que obligatoriamente ha de celebrarse a jornada completa.

Deberá realizarse siempre de **forma** escrita, en el modelo que se establezca, indicando el número de horas de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratado y su distribución. De no observarse estas exigencias, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios.

Los trabajadores a tiempo parcial **no** podrán realizar **horas extraordinarias**, salvo para prevenir o reparar siniestros.

Se podrá formalizar por escrito, un pacto de **horas complementarias** en el caso de contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual. El número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del 30% de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. Los convenios colectivos podrán establecer otro porcentaje máximo que en ningún caso, podrá ser inferior al citado 30% ni exceder del 60% de las horas ordinarias contratadas.

En todo caso, la suma de las horas ordinarias y complementarias no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial definido en el apartado uno del artículo 12 ET.

A. Cláusulas Específicas del Contrato de Jubilación Parcial (Artículo 12.6 ET)

Requisitos de los trabajadores:

1. Haber cumplido la edad de 60 años si ha sido mutualista o, de no haber sido mutualista, 63 años y 2 meses en 2022, aumentando gradualmente hasta 2027.
2. Antigüedad en la empresa de, al menos, 6 años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial y estar a jornada completa.
3. Cotización a la Seguridad Social, al menos, 33 años.
4. Reducción de su jornada de trabajo y su salario entre un 25% y un 50%, (75% para los supuestos en que un trabajador relevista sea contratado por tiempo indefinido y a jornada completa).
5. Que con carácter simultáneo se celebre un contrato de relevo en los términos previstos en el artículo 12.7 del Estatuto de los Trabajadores con un trabajador desempleado.

La ejecución de este contrato de trabajo a tiempo parcial y su retribución serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador en concepto de jubilación parcial.

La relación laboral se extinguirá al producirse la jubilación total del trabajador.

B. Cláusulas Específicas del Contrato de Relevo (Art. 12.7 ET)

Tiene por finalidad contratar a un trabajador inscrito como desempleado en la correspondiente Oficina de Empleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, para sustituir al trabajador de la empresa que accede a la jubilación parcial.

La **duración** del contrato será indefinida o, al menos, igual al tiempo que le falta al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación.

Si, al cumplir dicha edad, el trabajador jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes por periodos anuales, extinguiéndose, en todo caso, al finalizar el periodo correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

La **formalización** debe ser por escrito y en modelo oficial en el que constará necesariamente el nombre, la edad y las circunstancias profesionales del trabajador sustituido además de las características del puesto de trabajo que vaya a desempeñar el relevista.

La **jornada** será completa o a tiempo parcial, en todo caso deberá ser como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido.

En el caso de contrato temporal, a la finalización de este, tendrá derecho a recibir una **indemnización** de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar **12 días** de salario por año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.

XV. Otras Modalidades:

A. Cláusulas Específicas del Contrato de trabajo a Distancia (VER ANEXO)

Se regula por el *art. 13 del Estatuto de los Trabajadores y Ley 10/2021 del trabajo a distancia*, y se caracteriza por desarrollarse fuera de la empresa, en el domicilio del trabajador o en el lugar elegido por éste, sin vigilancia del empresario.

Debe **formalizarse** por escrito con el visado de la oficina de empleo, constando el lugar en el que se realiza la prestación laboral.

B. Cláusulas Específicas del Contrato de Trabajo de Grupo

Se regula en el art. 10.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Se trata de aquellos casos en los que el empresario contrata con un grupo de trabajadores considerado en su totalidad, de manera que el empresario no tendrá frente a cada uno de sus miembros los derechos y deberes que como tal le competen. El jefe del grupo tendrá la representación de los trabajadores que lo integren y responderá de las obligaciones.

Forma: verbal o escrito. Comunicando en todo caso su realización al Servicio Público de Empleo en el plazo de 10 días.

Duración: Indefinida o determinada.

Empresas de Trabajo Temporal (ETT)

Son aquellas empresas cuya actividad consiste en poner a disposición de otra empresa (empresa usuaria) con carácter temporal trabajadores por ella contratados.

Para su funcionamiento **requiere autorización** de la Dirección General de Empleo o por el órgano equivalente de la Comunidad Autónoma.

Se instrumenta una **relación** compleja de tipo **triangular**:

- Entre la ETT y la empresa usuaria se celebra un **contrato de puesta a disposición**.
- Entre la ETT y los trabajadores se celebrará un contrato de duración determinada, en prácticas, para la formación o indefinido, por escrito. El poder sancionador, la remuneración y la formación, en caso de contrato para la formación corresponde a la ETT.
- La empresa usuaria responde de la formación en prevención de riesgos y medidas de seguridad e higiene del trabajador, y ejerce el poder de dirección sobre el trabajador.
- Los trabajadores contratados para ser cedidos a empresas usuarias tendrán derecho, durante la prestación de servicios en las mismas, a la aplicación de las "condiciones esenciales" de trabajo y empleo que les corresponderían de haber sido contratados directamente

por la empresa usuaria para ocupar el mismo puesto: remuneración, jornada, horas extras, descanso, trabajo nocturno, vacaciones y días festivos.

- La empresa usuaria responderá subsidiariamente de las obligaciones salariales y de Seguridad Social contraídas con el trabajador durante la vigencia del contrato de puesta a disposición, así como de la indemnización económica derivada de la extinción del contrato de trabajo.
 - A la **finalización** del contrato el trabajador tendrá derecho a recibir una **indemnización** de **12 días** por año de servicio, o la parte proporcional en su caso. La indemnización podrá ser prorrateada durante la vigencia del contrato.
-

ANEXO: NUEVAS FORMAS DE TRABAJO

Una vez determinado a quién se le aplica, en segundo lugar, conviene distinguir entre trabajo a distancia, teletrabajo y trabajo presencial:

- **Trabajo a distancia:** forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular.
- **Teletrabajo:** aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.
- **Trabajo presencial:** aquel trabajo que se presta en el centro de trabajo o en el lugar determinado por la empresa.

¿Existe alguna desventaja para el trabajador?

El artículo 4 del citado Real decreto establece de manera expresa que: *«Las personas que desarrollan trabajo a distancia **tendrán los mismos derechos que hubieran ostentado si prestasen servicios en el centro de trabajo de la empresa**, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial, y no podrán sufrir perjuicio en ninguna de sus condiciones laborales, incluyendo retribución, estabilidad en el empleo, tiempo de trabajo, formación y promoción profesional.»*

Ahora bien, podría quizás no tener derecho al plus de transporte recogido en el convenio colectivo al no ser necesario ese gasto.

El hecho de teletrabajar **no es una causa justa para modificar las condiciones laborales**, ya sea la jornada, el sistema de turnos o el horario del trabajador.

Formalización del contrato

El **acuerdo debe establecerse por escrito obligatoriamente** y siempre antes de iniciar el trabajo a distancia.

Esto se puede hacer tanto al inicio de la relación laboral como posteriormente a través de un anexo al contrato por lo que es posible negociarlo en cualquier momento.

En relación al contrato o anexo al contrato, la empresa está obligada a entregar una copia básica de los trabajos concertados a distancia a los representantes de los trabajadores y a la oficina de empleo (al SEPE) en el **plazo de diez días desde la formalización del contrato**.

No **existe ningún modelo oficial para establecer este tipo de contratos**, así que cualquier escrito que recoja el acuerdo alcanzado entre las partes será válido.

Una vez establecidas las condiciones del teletrabajo, podrán ser **modificadas de mutuo acuerdo**.

Cualquier modificación deberá de ser puesto en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras.

¿Qué debe contener el acuerdo por escrito?

El artículo 7 establece **el contenido mínimo del acuerdo**, teniendo en cuenta que este contenido mínimo siempre podrá ser aumentado por lo establecido en el convenio colectivo de aplicación:

- Inventario de los medios, equipos y herramientas que exige el desarrollo del trabajo a distancia concertado, incluidos los consumibles y los elementos muebles, así como de la vida útil o periodo máximo para la renovación de estos.
 - Enumeración de los gastos que pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia, así como forma de cuantificación de la compensación que obligatoriamente debe abonar la empresa y momento y forma para realizar la misma, que se corresponderá, de existir, con la previsión recogida en el convenio o acuerdo colectivo de aplicación.
 - Horario de trabajo de la persona trabajadora y dentro de él, en su caso, reglas de disponibilidad.
 - Porcentaje y distribución entre trabajo presencial y trabajo a distancia, en su caso.
 - Centro de trabajo de la empresa al que queda adscrita la persona trabajadora a distancia y donde, en su caso, desarrollará la parte de la jornada de trabajo presencial.
 - Lugar de trabajo a distancia elegido por la persona trabajadora para el desarrollo del trabajo a distancia.
 - Duración de plazos de preaviso para el ejercicio de las situaciones de reversibilidad, en su caso.
 - Medios de control empresarial de la actividad.
 - Procedimiento a seguir en el caso de producirse dificultades técnicas que impidan el normal desarrollo del trabajo a distancia.
 - Instrucciones dictadas por la empresa, con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras, en materia de
-

protección de datos, específicamente aplicables en el trabajo a distancia.

- Instrucciones dictadas por la empresa, previa información a la representación legal de las personas trabajadoras, sobre seguridad de la información, específicamente aplicables en el trabajo a distancia.
- Duración del acuerdo de trabajo a distancia.

Limitaciones en el tipo de contrato y requisitos del trabajador

Cualquier trabajador podrá realizar teletrabajo o trabajo a distancia, independientemente del contrato que tenga; temporal, indefinido o fijo discontinuo.

Ahora bien, en los contratos celebrados con menores de 18 años o los contratos formativos, en prácticas o para la formación y el aprendizaje, **se deberá de garantizar como mínimo un 50% del tiempo de trabajo presencial** en el centro de trabajo.

¿Decisión de común acuerdo o impuesta por el empresario?

El trabajo a **distancia será voluntario para la persona trabajadora** y no podrá ser impuesto por la empresa, aunque como explicaremos más adelante sí que podrá ser solicitado por el trabajador.

En caso de que la empresa ofrezca este tipo de trabajo, y el trabajador se niegue, no podrá ser despedido por esa causa.

En definitiva, esta decisión no se podrá imponer unilateralmente por el empresario, ni siquiera a través de una [modificación sustancial de las condiciones de trabajo](#) en virtud del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Dada la implicación del trabajo a distancia y la afectación que repercute sobre la vida privada del trabajador, el pacto sobre el cual se establece ese trabajo no se puede negociar colectivamente con los representantes legales de los trabajadores, sino que es el trabajador, **el que de forma individual acceda y acepte este tipo de trabajo de manera voluntaria**.

¿El trabajador puede solicitar este tipo de contrato?

Sí, con las últimas reformas laborales el trabajador puede solicitar la adaptación de la jornada para conciliar la vida laboral y familiar, ya sea por cuidado de un hijo o un familiar, **solicitando el contrato a distancia**.

Este derecho no es absoluto, ya que la empresa se puede negar en caso de que exista una razón objetiva para no realizar este tipo de contrato. Pero esta negativa tiene que ser por una razón objetiva.

En cualquier caso, el trabajador siempre puede **demandar a la empresa para que sea un juez** el que decida si la empresa tiene o no una razón objetiva para rechazar un contrato a distancia.

¿Es reversible el acuerdo del teletrabajo? ¿Puedo volver al centro de trabajo si no estoy conforme?

Sí, es revocable para la empresa y por la persona trabajadora.

Este cambio siempre se podrá realizar de mutuo acuerdo entre las partes, o en su defecto, según lo que establezca el convenio colectivo o el acuerdo de trabajo a distancia particular firmado entre empresa y trabajador.

En caso de que no exista acuerdo y **el trabajador quiera renunciar unilateralmente al teletrabajo existen una posibilidad**, además de lo que establezca el convenio; si el trabajador realiza el trabajo a distancia desde el inicio de la relación laboral, tendrá prioridad para ocupar un puesto de trabajo, total o parcialmente, de manera presencial cuando exista una plaza. En este sentido, la empresa está obligada a informar a estos trabajadores los puestos vacantes.

Derechos de los trabajadores

Como hemos indicado anteriormente, los trabajadores con un contrato a distancia **tendrán los mismos derechos retributivos que otro trabajador con las mismas funciones y grupo profesional** en relación con el convenio colectivo.

Esta forma de trabajo no puede suponer ningún coste al trabajador ni tampoco ninguna pérdida retributiva de sus ingresos en nómina.

A excepción de determinados pluses extrasalariales que pueda recoger el convenio colectivo que no retribuyan el trabajo efectivo, sino que compensen los gastos que tiene el trabajador por trabajar y que, en este caso, el trabajador con un contrato a distancia no tiene.

Por ejemplo, el plus transporte o de vestimenta, son dos complementos extrasalariales que compensan al trabajador por los gastos ocasionados con motivo de acudir al centro de trabajo, que un trabajador a distancia puede que no tenga y, en consecuencia, y en relación con lo que indique el convenio colectivo, no tengan derecho a recibirlo.

En este sentido, la [Audiencia Nacional en la sentencia de 30 de abril de 2021](#) ha determinado que es correcto no abonar el plus transporte

cuando se ha acordado el trabajo a distancia y, además, ese plus transporte se considera un plus extrasalarial en el convenio colectivo.

¿Qué costes tiene que soportar la empresa?

La empresa tendrá que dotar al trabajador de todos los medios y equipos necesarios para desarrollar el teletrabajo según el inventario que obligatoriamente se ha de recoger en el acuerdo de teletrabajo.

Registro de la jornada de trabajo

El [sistema de registro horario](#) que se regula en el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores deberá reflejar el tiempo que la persona trabajadora que realiza trabajo a distancia dedica a la actividad laboral, y deberá incluir, entre otros, el momento de inicio y finalización de la jornada.

Derechos formativos

El empresario está obligado a **proporcionar el acceso efectivo a estos trabajadores** de toda la formación profesional a fin de favorecer su promoción profesional en igualdad de condiciones que el resto de los trabajadores.

Derechos sindicales

A pesar de que los trabajadores realizan el trabajador a distancia, **deben de estar adscritos a un centro de trabajo**, y en dicho centro, tendrán los mismos derechos que cualquier otro trabajador que desarrolle sus funciones presencialmente en el centro de trabajo.

Prevención de riesgos laborales

La persona trabajadora tiene derecho, como no podía ser de otra manera, a la prevención de los riesgos laborales.

Para analizar estos riesgos la empresa podría incluso necesitar acudir al lugar donde se desarrollará el trabajo a distancia. Pero en este caso hipotético, se deberá emitir un informe escrito que justifique dicha necesidad que se entregará a la persona trabajadora y a las delegadas y delegados de prevención.

¿Qué medidas de control puede adoptar la empresa?

La empresa podrá tomar las medidas que considere oportunas siempre que sean proporcionales con el control empresarial.

En ningún caso, **la empresa podrá exigir la instalación de programas o aplicaciones en dispositivos propiedad de la persona trabajadora**, ni la utilización de estos dispositivos en el desarrollo del trabajo a distancia.

ACTIVIDADES

1. Realiza un mapa conceptual con todos los contratos estudiados.
2. Busca información sobre las ETT`s que existan en tu localidad.
3. Luis ha finalizado el "CFGS de Sistemas Electrotécnicos y Automatizados" y va a ser contratado por una empresa. ¿Qué modalidad contractual será más adecuada? Explica las características del modelo elegido.
4. La "Clínica Miranda S.L." necesita pintar sus habitaciones antes del comienzo de año. Para ello necesita contratar 6 pintores. Como consecuencia de la baja por paternidad de uno de los médicos cirujanos, es necesario cubrir su puesto. Señala cuál sería el contrato más adecuado para los pintores y para el médico, así como su duración y si pudiera corresponderles alguna indemnización o bonificación.
5. Busca en Internet uno de los modelos de contrato que habría que realizar en el supuesto anterior y compliméntalo.