

# T2 EL CONTRATO DE TRABAJO.

jueves, 26 de octubre de 2023

17:40

## 1. **EL CONTRATO DE TRABAJO.**

Se trata de un pacto entre el trabajo y el empresario mediante el cual el trabajador se obliga a prestar una serie de servicios al empresario, por su cuenta y dirección, a cambio de una remuneración económica.

Los requisitos que deben existir son:

- Consentimiento: tiene que quedar clara la voluntad de las partes de iniciar un contrato de trabajo.
- Objeto: tienen que definirse las condiciones que van a regir dicho contrato.
- Causa: tiene que señalarse la razón por la cual se firma el contrato

Los sujetos principales del contrato son el trabajador y el empresario.

**Trabajador**, es la persona que realiza los servicios bajo las órdenes y dirección del empresario.

**Empresario**, persona que recibirá el trabajo realizado por parte del empleado a cambio del pago de una remuneración económicas.

La forma que debe adoptar el contrato de trabajo puede ser:

**Verbal**: pensado para los indefinidos y los eventuales inferiores a un mes.

**Por escrito**: será obligatorio siempre que se establezca legalmente. En caso de incumplimiento de dicho requisito se entenderá que el contrato es indefinido.

Todo contrato escrito debe firmarse por ambas partes y registrarse en la oficina del Servicio Público de Empleo Estatal en un plazo máximo de 10 días.

El contenido mínimo de un contrato es:

- Identidad de las partes
- Fecha de comienzo de la relación laboral
- Tipo de contrato
- Grupo profesional o categoría del trabajador
- Jornada ordinaria de trabajo
- Salario
- Vacaciones
- Plazo de preaviso
- Convenio colectivo aplicable
- Lugar, fecha y firma de las partes

Ambas partes podrán desistir del contrato una vez firmado, sin alegar causa, ni preaviso, durante un periodo de tiempo determinado.

Se denomina **periodo de prueba**, que sirve para saber que ambas partes se ajustan a las expectativas que tenían al iniciar la relación.

## **1.2.TIPOS DE CONTRATO DE TRABAJO**

Existen diferentes, en función del tipo de características y condiciones que se establezcan en cada uno.

Los principales criterios para realizar una distinción entre los contratos se basa en:

- La jornada de trabajo: puede ser completa o parcial.
- El tiempo: definido o indefinido.

### **Los de duración indefinida:**

Ofrecen estabilidad a los trabajadores y son:

- Ordinario: se establece el inicio de la relación laboral pero no su finalización.
- De apoyo a emprendedores: pretende favorecer la contratación para empresas que dispongan de menos de 50 trabajadores.
- Fijo discontinuo: como la modalidad de referencia en muchos supuestos, actividad estacional o de temporada y periodos a fecha determinada, como indeterminada.

### **Los de duración determinada:**

Contratos cuya vigencia es limitada en el tiempo y prevén un inicio y una finalización de la relación laboral. Los tipos son:

- Contrato de formación en alternancia.
- Contrato para la práctica profesional.
- Contrato por circunstancias de la producción.
- Sustitución de persona trabajadora.

### **Los de tiempo parcial:**

Son aquellos suscritos para prestar servicios durante un número de horas al día, a la semana o al mes, por debajo de la jornada de trabajo de un empleado a tiempo completo.

Deben suscribirse por escrito con la indicación de las horas de trabajo que van a realizarse, de forma semanal, mensual o anual.

No pueden realizar horas extraordinarias salvo a casos de fuerza mayor, pero si se pueden realizar horas complementarias siempre que sean pactadas por escrito y su retribución será como mínimo el de una hora ordinaria.

### **Contrato de relevo:**

Contrato de duración determinada para completar la jornada de otro trabajador que reúne los requisitos para solicitar su jubilación parcial.

## Otros tipos de contrato:

- El contrato a distancia: cuando prestación de los servicios por parte del trabajador se realiza prácticamente en su totalidad en el domicilio del empleado, combinado con la presencia del trabajador en la empresa.  
Estos disponen de los mismo derechos que los trabajadores que prestan sus servicios en el centro.
- El contrato de trabajo en grupo: se suscribe con un grupo de trabajadores considerado en su totalidad, el empresario ostentará la representación de los que lo integren, respondiendo de las obligaciones inherentes a dicha representación.

### 1.3 AGENCIAS PRIVADAS DE COLOCACIÓN Y EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

Las agencias privadas de colocación son organismos encargados de ser intermediarios laborales. Las agencias también prestan servicios de orientación y asesoramiento profesional.

Resumidamente, llevan a cabo acciones que buscan vincular las ofertas de trabajo que puedan surgir con las personas que busquen trabajo.

La ETT o empresas de trabajo temporal son las que tienen como objetivo contratar a trabajadores para ponerlos a disposición de otra empresa para realizar su actividad laboral.

El mecanismo funciona así:

La ETT y la empresa usuario suscriben un contrato de puesta a disposición. Entre la ETT y los trabajadores existe una relación laboral que se materializa en un contrato temporal o indefinido.

El trabajador presta sus servicios no para la ETT sino para la empresa usuaria. En este triángulo, la ETT tienen la obligación de afiliar y dar de alta en la Seguridad Social al trabajador, pagar su salario y la empresa usuaria será quien dirija la actividad del trabajador.

Algunas empresas ETT son:



Hay que indicar que el contrato entre la ETT y la empresa usuaria se debe realizar por escrito y para cubrir las necesidades temporales de ésta última.

### 1.4. LA MODIFICACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Las condiciones de trabajo fijadas en el contrato de trabajo pueden verse modificadas por diferentes motivos, como la voluntad de las partes, la unilateral de una de las partes o bien por circunstancias ajenas a las partes.

- MOVILIDAD FUNCIONAL:

El empresario procede a modificar el puesto de trabajo del empleado, de acuerdo con su

titulación y formación, respetando su dignidad.

En el caso que el empresario proceda a realizar una movilidad funcional siempre dentro del grupo profesional del trabajador, no tendrá que alegar ninguna causa y el trabajador aceptará el cambio.

Pero, si el empresario realiza dicha movilidad funcional fuera del grupo profesional del trabajador siempre debe acreditar las causas técnicas u organizativas que justifiquen el cambio. Si el trabajador realizase funciones inferiores a las de su grupo profesional, el trabajador mantendrá el salario de origen, sino el cambio es a un rango superior, el salario será superior.

- MOVILIDAD GEOGRÁFICA.

Se procede a esta movilidad únicamente cuando haya razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen. Aquí hay que realizar una diferenciación y hablar del traslado y el desplazamiento.

→ **Traslado:** cambio definitivo de residencia del trabajador o si se trata de un desplazamiento mayor a los 12 meses en un periodo de 3 años.

Para realizarlo hay que acreditar razones económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Puede ser individual (comunicado 30 días de antelación) o colectivo.

Contra la decisión, los trabajadores pueden reclamar en conflicto colectivo.

El trabajador puede:

- Aceptar el traslado (la empresa paga los gastos).
- Rechazar el traslado.
- Extinguir su contrato recibiendo una indemnización de 20 días de salario con el límite de 12 mensualidades.
- Aceptar el traslado, pero impugnar la decisión ante el juzgado de lo social.

→ **Desplazamiento:** Nos referimos a inferior a 12 meses en un periodo de 3 años, por las mismas causas que el traslado.

El trabajador debe ser informado con una antelación de 5 días. Además de acatar la orden de desplazamiento sin perjuicio de impugnar la decisión ante el juzgado de lo social correspondiente.

## **1.5 SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO**

Se trata de una interrupción temporal del deber del trabajador de prestar sus servicios y del deber del empresario de pagar el salario. Cuando finalice la causa, el trabajador volverá a prestar sus servicios en las condiciones que tenía anteriormente.

Las causas pueden ser:

- Por mutuo acuerdo de las partes
- Por decisión del empresario: causas económicas, técnicas, organizativas o de producción: por ejemplo, un ERTe temporal.
- Privación de libertad del trabajador mientras no exista sentencia condenatoria
- Incapacidad temporal
- Excedencia\*
- Maternidad o paternidad
- Riesgo durante el embarazo
- Fuerza mayor temporal
- Huelga y cierre legal
- Suspensión de empleo y sueldo
- Por decisión de la trabajadora víctima de violencia de género
- Por las causas establecidas en el contrato de trabajo

En caso de excedencia, diferenciamos:

- Excedencia voluntaria: se solicita por parte del trabajador que tiene al menos 1 año de antigüedad en la empresa por un periodo de entre 4 meses y 5 años. El trabajador no tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo sino simplemente un derecho preferente al reingreso.
- Excedencia forzosa: por desempeño de un cargo público, político o sindical. El trabajador tiene derecho a la reserva del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad.
- Por cuidado de hijos: por un periodo de hasta 3 años a partir de la fecha de nacimiento o adopción. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva del trabajo, transcurrido dicho plazo, la reserva queda a un puesto de trabajo del mismo grupo o categoría equivalente.
- Por cuidado de un familiar: por un periodo de hasta 2 años. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto, transcurrido dicho plazo, quedará referida a un puesto del mismo grupo o categoría equivalente.

## 1.6 EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Poner fin al acuerdo suscrito entre el trabajador y la empresa, desaparecen las obligaciones derivadas del propio contrato. Las causas pueden ser:

- Extinción por cumplimiento del tiempo estipulado.

El contrato finaliza cuando llega el plazo establecido en el mismo.

- Extinción del contrato por voluntad de las partes.

*Que exista la voluntad del trabajador y el empresario ya sea de mutua acuerdo o por las causas establecidas en el propio contrato.*

*Que sea por voluntad del trabajador:*

- ✓ En los casos de omisión o cese voluntario: preaviso correspondiente.
- ✓ De abandono: el trabajador deja de prestar servicios sin alegar causa ni preavisar.
- ✓ Por causa justificada: el trabajador resuelve el contrato con derecho a indemnización en los casos de modificaciones sustanciales, falta de pago o retrasos continuados o incumplimientos graves del empresario.

*Que sea por voluntad del empresario:*

En los casos en los que el empresario procede al despido del trabajador por un incumplimiento de este último por causas objetivas.

*Despido disciplinario:* se trata de una finalización de contrato por parte del empresario y se basa en un incumplimiento grave por parte del trabajador:

- Transgresión de la buena fe contractual
- Faltas repetidas e injustificadas de asistencia y puntualidad
- Disminución continuada y voluntario del rendimiento
- Ofensas verbales o físicas al empresario o a otros empleados
- Indisciplina y desobediencia
- Embriaguez o toxicomanía si repercute en el trabajo

El empresario entrega la carta de despido motivando los hechos que justifican dicho despido y el trabajador dispone de 20 días hábiles para impugnar el despido.

Previamente, se acude al servicio de mediación para intentar llegar a un acuerdo.

En caso de que no, se presenta la demanda ante el Juzgado de lo Social, que decidirá si el despido es procedente, improcedente, nulo.

**En caso de despido procedente:** el trabajador no tiene derecho a indemnización.

**En caso de improcedente:** el trabajador tiene derecho a una indemnización de 33 días de salario por cada año trabajando con el límite de 24 mensualidades.

**En caso nulo:** el trabajador deberá ser readmitido y deberán abonarse los salarios de tramitación.

*Despido objetivo:* Finalización del contrato por voluntad del empresario y se basa en las siguientes causas:

- Ineptitud del trabajador producida después del periodo de prueba
- Falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas de su puesto
- Faltas de asistencia del trabajo cuando superan ciertos límites
- Necesidad de amortizar puestos de trabajo en cantidad inferior a lo establecido para el despido colectivo

La diferencia con el despido disciplinario es que el empresario debe preavisar con 15 días de antelación al trabajador y poner a su disposición una indemnización de 20 días de salario por cada año trabajado con el límite de 12 mensualidades.

Este tipo de despido también puede ser clasificado como procedente, improcedente o nulo.

**Procedente:** recibe indemnización legal, 20 días con el límite de 12 mensualidades.

**Improcedente:** el empresario abonará la diferente entre los 20 días y los 33 días legalmente establecidos.