

UNIDAD DE TRABAJO 5

EL CONTRATO DE TRABAJO



Castilla-La Mancha

Formación y Orientación Laboral

I.E.S. Ribera del Tajo

Resultado de Aprendizaje

3. Ejerce los derechos y cumple las obligaciones que se derivan de las relaciones laborales, reconociéndolas en los diferentes contratos de trabajo.

Criterios de Evaluación

3.d). Se han clasificado las principales modalidades de contratación, identificando las medidas de fomento de la contratación para determinados colectivos.

3.j). Se han identificado las características definitorias de los nuevos entornos de organización del trabajo.

Índice

1. **EL CONTRATO DE TRABAJO**
 - 1.1. FORMA Y DURACIÓN DEL CONTRATO
 - 1.2. CONTENIDO DEL CONTRATO
 - 1.3. REQUISITOS DEL TRABAJADOR PARA FIRMAR UN CONTRATO
 - 1.4. EL PERIODO DE PRUEBA
2. **MODALIDADES DE CONTRATOS**
 - 2.1. CONTRATO INDEFINIDO
 - 2.2. CONTRATOS TEMPORALES
 - 2.3. CONTRATOS FORMATIVOS
 - 2.4. CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL
3. **EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL**
4. **EL TELETRABAJO**

1. EL CONTRATO DE TRABAJO

El contrato de trabajo es un acuerdo entre el trabajador y el empresario por el cual el trabajador se compromete a prestar determinados servicios por cuenta ajena a cambio de una retribución.

1.1. FORMA Y DURACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Respecto a la forma de los contratos de trabajo se debe señalar que se pueden realizar por escrito o de forma verbal (como los contratos indefinidos o el contrato temporal por circunstancias de la producción que sea inferior a 4 semanas a tiempo completo).

Respecto a la duración de los mismos cabe destacar dos tipos de contratos: indefinidos o temporales.

1.2. CONTENIDO DEL CONTRATO

El contrato de trabajo debe contener un contenido mínimo:

Datos identificativos:

- Lugar y fecha de la formalización.
- Identificación de las partes.
- Puesto de trabajo y categoría o grupo profesional.
- Lugar de prestación del trabajo.
- Convenio colectivo aplicable.

Condiciones laborales:

- Jornada y horario.
- Duración: fecha de comienzo y finalización.
- Retribución o salario.
- Período de prueba (en el caso de existir).
- Prestación de horas voluntarias o complementarias.
- Horas extraordinarias.
- Otras cláusulas (siempre que no sean contrarias a la ley).

Firma de las partes.

Es habitual que el contrato no indique nada de algunas condiciones laborales sobre jornada, retribución, duración de las vacaciones, plazo de preaviso o periodo de prueba, indicando la frase *“según convenio”*, por lo que habrá que acudir al mismo.

1.3. REQUISITOS PERSONALES DEL TRABAJADOR/A

Para que el trabajador pueda celebrar un contrato de trabajo debe reunir el requisito de EDAD:

- Ser **mayor de 18 años o menor emancipado** (p.ej., por matrimonio, por concesión judicial o por concesión de los padres).
- Los **mayores de 16 años** pueden trabajar con la autorización de los padres o tutores.
**Siempre que no sea un trabajo nocturno, peligroso o perjudicial para su salud.*
- Los **menores de 16 años** no pueden trabajar. **Excepcionalmente** podrán intervenir en espectáculos públicos, con autorización por escrito de padres o tutores y la autoridad laboral, siempre que el trabajo no perjudique su salud ni su formación.

En el caso de los **TRABAJADORES EXTRANJEROS** deben contar además con autorización de residencia y trabajo.

Los **ciudadanos de la Unión Europea** no se consideran extranjeros.

1.4. EL PERIODO DE PRUEBA

Es un periodo de tiempo que pueden pactar el empresario y el trabajador para que ambas partes comprueben si es conveniente la contratación.

PACTO

- Para que exista periodo de prueba debe ser pactado en el contrato, por lo que debe figurar antes de trabajar.
- No se puede pactar si el trabajador ya ha sido contratado antes por la empresa con otro contrato en el mismo puesto de trabajo.

DURACIÓN

- La duración suele venir reflejada en el convenio colectivo según el grupo profesional.
Por normativa general, la duración para técnicos titulados es de 6 meses y para el resto de trabajadores es de 2 meses.
- Se puede pactar en el contrato que no cuente con el tiempo de baja laboral o por nacimiento de hijo/a.

DERECHOS EN EL PERIODO DE PRUEBA

- El trabajador tiene los **mismos derechos** que cualquier otro trabajador de la plantilla.
- Cualquiera de las partes **puede dar por finalizado el contrato** durante el periodo de prueba sin necesidad de preaviso y sin alegar motivo alguno.
- En este caso, el empresario debe abonarle al trabajador el salario por los días de trabajo realizado, pero no indemnización por despido.

2. MODALIDADES DE CONTRATO

MODALIDADES DE CONTRATOS			
<u>Contratos indefinidos</u>	<u>Contratos temporales</u>	<u>Contratos formativos</u>	<u>Contratos a tiempo parcial</u>
<ul style="list-style-type: none"> ● Indefinido ordinario. ● Indefinido bonificado. ● Fijo-discontinuo. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Circunstancias de la producción. ● Sustitución. ● Encadenamiento de contratos temporales. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Contrato de formación en alternancia. ● Contrato para la obtención de la práctica profesional. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Contrato a tiempo parcial común. ● De relevo y de jubilación parcial.

2.1. CONTRATO INDEFINIDO

El contrato indefinido es aquel que se concierta sin establecer límites de tiempo en la prestación de los servicios, en cuanto a la duración del contrato. Puede ser verbal o por escrito y celebrarse a jornada completa, parcial o para la prestación de servicios fijo discontinuos.

A) CONTRATO INDEFINIDO ORDINARIO

Se trata del contrato indefinido general. Carece de «cláusulas específicas», puesto que no da derecho a bonificaciones de la Seguridad Social que incentiven la contratación indefinida.

B) CONTRATO INDEFINIDO BONIFICADO

Los contratos indefinidos pueden beneficiarse de incentivos a la contratación, siempre que cumplan los requisitos que en cada caso exija la normativa de aplicación, en materia de características de la empresa, del trabajador o, en su caso, de la jornada.

La finalidad de estos contratos indefinidos bonificados o con «cláusulas específicas» es fomentar la empleabilidad de determinados colectivos singularmente vulnerables, mediante incentivos en forma de subvenciones y bonificaciones de la cuota empresarial de la

Seguridad Social.

Entre otros ejemplos de contratos indefinidos con cláusulas específicas están:

- Contrato indefinido de personas con discapacidad.
- Contrato indefinido de personas desempleadas de larga duración.
- Contrato indefinido de trabajadores en situación de exclusión social, víctimas de violencia de género, doméstica, terrorismo y trata de seres humanos.
- Contrato indefinido de mayores de 52 años beneficiarios de subsidios de desempleo.
- Contrato indefinido del servicio del hogar familiar.

C) CONTRATO FIJO- DISCONTINUO

Se trata de un contrato que alterna periodos de trabajo y de no trabajo, considerando que el trabajador está indefinido. Los 2 motivos o trabajos principales para celebrar este contrato son:

- **Trabajos estacionales o de temporada.** Existe la obligación de llamamiento por el empresario cuando se reanuda la actividad, y si no fuese llamado se entiende que ha sido despedido.
- **Trabajos que no son estacionales pero que son intermitentes** con periodos de ejecución ciertos.

Obligación de llamar por antigüedad cuando se reanude la actividad de la empresa.
--

2.2. CONTRATOS TEMPORALES

A) CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN

Según la **finalidad del contrato** puede tener diferentes duraciones:

- Incremento ocasional e IMPREVISIBLE que genera un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se necesita.

Duración máxima de 6 meses, pudiendo ampliar el convenio hasta un año.

- **Incremento ocasional y PREVISIBLE**, que tenga una duración reducida y delimitada.
Duración: 90 días/año (de forma no consecutiva).
- Este tipo de contrato se puede usar también para **sustituir a trabajadores por las vacaciones**, siendo su duración el de las vacaciones.

INDEMNIZACIÓN :Tiene una **indemnización de 12 días por año trabajado**.

B) SUSTITUCIÓN DE LA PERSONA TRABAJADORA

Se realiza para:

- **Sustituir** a otro trabajador que tiene reservado el puesto de trabajo por baja laboral, nacimiento de hijo o hija, etc.
En este caso el contrato puede comenzar hasta 15 días antes de la ausencia de la persona sustituida para formarse en el puesto.
- **Para completar la jornada reducida de un trabajador.**
- **Mientras dure el proceso de selección de una vacante.** Duración: El contrato no podrá durar más de 3 meses.

Indemnización: No tiene indemnización por finalización de contrato.

C) ENCADENAMIENTO DE CONTRATOS TEMPORALES

Cuando un trabajador realiza un encadenamiento de distintos contratos por circunstancias de la producción, llega un momento en el que adquiere la condición de fijo en la empresa.

Para ello deben ser contratados, de forma continua o discontinua, durante más de 18 meses en un periodo de 24 meses. Los contratos de sustitución no cuentan para dicho cálculo.

2.3. CONTRATOS FORMATIVOS

Contratos donde además de prestar un servicio a cambio de una retribución, se da un componente formativo que mejora la competencia profesional del trabajador contratado.

A) CONTRATO DE FORMACIÓN EN ALTERNANCIA

Contrato donde se alterna la actividad laboral retribuida con formación, que puede ser tanto universitaria o de FP (ciclos de FP o cursos de FP para el empleo).

REQUISITOS

- El trabajador debe carecer de título universitario o de FP, ya que está alternando los estudios con este contrato.
- Edad. En el caso de que el contrato se suscriba en el marco de certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2 y programas públicos o privados de formación en alternancia de empleo–formación, que formen parte del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, el contrato solo podrá ser concertado con personas de hasta 30 años.

DURACIÓN: Tendrá una duración mínima de 3 meses y máxima de 2 años.

- Si es inferior a 2 años se puede prorrogar, siempre que no se haya obtenido el título asociado al contrato.
- Puede ser a tiempo parcial.
- No hay periodo de prueba.

PERIODO DE FORMACIÓN:

- Primer año:
 - Actividad laboral: máx. 65%.
 - Actividad formativa: mín. 35%.
- Segundo año:
 - Actividad laboral: máx. 85%.
 - Actividad formativa: mín. 15%.

La persona contratada contará con dos tutores: uno designado por la entidad de formación y otro designado por la empresa.

RETRIBUCIÓN

- No puede ser inferior al 65% el primer año ni al 75% el segundo año, respecto al fijado en el Convenio Colectivo.


**Nunca podrá ser inferior al Salario Mínimo Interprofesional (SMI) en proporción al tiempo de trabajo efectivo.*

B) CONTRATO PARA LA OBTENCIÓN DE LA PRÁCTICA PROFESIONAL

Su finalidad es realizar un trabajo retribuido que facilite la práctica profesional de una titulación de FP o universitaria, o bien de un certificado de profesionalidad de la FP para el empleo...

REQUISITOS

- Poseer un título de FP o universidad, o certificado de profesionalidad.
- Realizar el contrato en los 3 años siguientes de terminar los estudios.
- No se puede aplicar este contrato a alguien que ya haya tenido un contrato de un año con la misma titulación, ya sea con la misma empresa o con otra.
- No se puede aplicar con quien haya sido contratado en la misma empresa durante más de 3 meses.

	NO CONFUNDIR LA FCT O LAS PRÁCTICAS UNIVERSITARIAS CON ESTE CONTRATO. YA QUE LAS PRIMERAS FORMAN PARTE DE LA FORMACIÓN QUE SE EXIGE PARA EL TÍTULO, ESTE CONTRATO ES UN CONTRATO QUE SE REALIZA UNA VEZ FINALIZADO.
---	--

DURACIÓN: La duración la determina el Convenio, pero no podrá ser inferior a 6 meses, ni exceder de 1 año.


RETRIBUCIÓN: Se fija en el convenio colectivo. No podrá ser inferior a la retribución mínima establecida para el contrato para la formación en alternancia ni al SMI en proporción al tiempo de trabajo.

2.4. CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL

A) CONTRATO A TIEMPO PARCIAL COMÚN

Contrato que tiene por objeto realizar una prestación en un nº de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a las que realiza un trabajador comparable a tiempo completo.

DURACIÓN: Puede ser indefinido, temporal o formativo.

	LO QUE MIDE EL TIEMPO PARCIAL ES LA JORNADA AL DÍA, A LA SEMANA... SIEMPRE QUE SEA MENOR A TIEMPO COMPLETO.
---	---

HORAS EXTRAORDINARIAS: Los trabajadores a jornada parcial NO pueden realizar horas extraordinarias, salvo para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

HORAS COMPLEMENTARIAS: En cambio, los trabajadores SÍ pueden realizar horas complementarias.

- Se consideran horas complementarias las realizadas como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato.
- El empresario solo podrá exigir su realización, si se han pactado expresamente con el trabajador, de forma escrita. Hay que tener en cuenta que las horas complementarias pactadas no podrá exceder del 30 % de las horas ordinarias (salvo convenio).
- Solo se podrá pactar horas complementarias en contratos con una jornada no inferior a 10 horas semanales en cómputo anual.
- Además de las horas complementarias pactadas, el empresario podrá ofrecer al trabajador la realización de horas complementarias voluntarias, cuyo número no podrá superar el 15 % por ciento de las horas ordinarias (ampliables al 30 %, por Convenio).
- Las horas complementarias realizadas se retribuirán como ordinarias y cotizan.

B) CONTRATO DE RELEVO Y DE JUBILACIÓN PARCIAL

Se contrata a un trabajador para darle el relevo a otro que se va a jubilar a tiempo parcial, para así completar la jornada que éste deja de realizar.
Supone 2 cambios: un contrato de jubilación parcial + un contrato de relevo.

DURACIÓN

- El trabajador que se jubila reduce su jornada entre un 25% y un 50%, y su salario también se reduce en la misma proporción.
- Pero si el contrato de relevo es indefinido y a tiempo completo la reducción del trabajador que se jubila puede ser de hasta el 75%.

INDEMNIZACIÓN

- Al finalizar el contrato de relevo, el trabajador percibe una indemnización de 12 días por año trabajado, salvo mejora del convenio.
- Si el contrato de relevo se convierte en indefinido, la empresa no paga esta indemnización.
-

3. EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

Son empresas cuya actividad principal es contratar a trabajadores para cederlos temporalmente a otras empresas llamadas empresas usuarias., donde realmente se realiza la prestación de trabajo.

Empresa de Trabajo Temporal <-> Empresa Usuaria

1. Se firma un contrato entre las 2 empresas llamado CONTRATO DE PUESTA A DISPOSICIÓN, por lo cual la ETT le cede trabajadores a la empresa usuaria y ésta le paga una cantidad a cambio.
2. Solo pueden cederse trabajadores contratados temporalmente o bien en contratos formativos.

Empresa de Trabajo Temporal <-> Trabajador

1. Se firma un contrato de trabajo por escrito.
2. La ETT es la responsable de pagar los salarios y la Seguridad Social, así como la

indemnización por finalización del contrato de 12 días por año trabajado.

3. La ETT debe dar formación en materia de PRL antes de comenzar a trabajar, realizar el reconocimiento médico y entregar los equipos de protección individual al trabajador.
4. El trabajador tiene derecho a cobrar la misma cantidad que otro trabajador de la empresa usuaria según su convenio. Además, cobrará la parte de pagas extras y de vacaciones, descansos y festivos no disfrutados.
5. El trabajador no paga nada a la ETT.

Empresa Usuaria <-> Trabajador

1. La empresa usuaria tiene la facultad de dirección y control sobre el trabajador. En caso de que crea que el trabajador ha cometido una falta, debe comunicarlo a la ETT para que ésta lo sancione.
2. La empresa usuaria debe informar sobre los riesgos laborales concretos del trabajo, y adoptar las medidas de prevención.

4. EL TELETRABAJO

El «trabajo a distancia» es una forma de organizar el trabajo, por la cual este se presta, de manera regular, en el domicilio del trabajador o el lugar elegido por él. Si además se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación, se denomina «teletrabajo».

El teletrabajo ha sido regulado en 2020 al pasar a ser una modalidad de trabajo frecuente en las empresas. Sus características son:

Para ser considerado teletrabajo, se debe trabajar desde su domicilio o aquel elegido por el trabajador durante al menos un 30% de la jornada en un periodo de referencia de 3 meses.

Es voluntario para ambas partes, por lo que debe ser pactado por escrito antes. Al ser pactado también es reversible, puede anularse.

El contenido del contrato es:

1. Inventario de medios, equipos y herramientas necesarias.

2. Enumeración de los gastos y la compensación económica que obligatoriamente debe abonar la empresa y forma de pago.
3. Horario de trabajo y reglas de disponibilidad. Porcentaje y distribución entre trabajo a distancia y presencial.
4. Centro de trabajo al que está adscrito el trabajador y domicilio para el trabajo a distancia.
5. Medios de control empresarial de la actividad, respetando el derecho a la intimidad y el derecho a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo.
6. Duración del acuerdo de trabajo a distancia.