

TEMA: EL CONTRATO DE TRABAJO

ÍNDICE:

1. El contrato de trabajo

- 1.1. Los sujetos de la relación laboral
- 1.2. Elementos esenciales del contrato de trabajo
- 1.3. Forma, contenido y duración
- 1.4. El periodo de prueba

2. Tipos de contrato

- 2.1. Contratos indefinidos
- 2.2. Contratos temporales
- 2.3. Contratos formativos

1. EL CONTRATO DE TRABAJO

1.1 LOS SUJETOS DE LA RELACIÓN LABORAL

TRABAJADOR

Debe ser una persona física, que realiza una labor de forma voluntaria y cede los frutos de su trabajo a cambio de un sueldo.

- **Mayores 18 años.**
- **Menores entre 16-18 años legalmente emancipados.**
- **Entre 16 y 18 años y cuenten con autorización de los padres o viven independientemente.**
- **Extranjero no ciudadano de la UE con permiso de residencia y trabajo.**

- **Persona jurídica (SA, SL...) pública o privada**
- **Comunidad de bienes**
- **Persona física, mayor de edad o menor a través de sus guardadores de hecho.**

EMPRESARIO

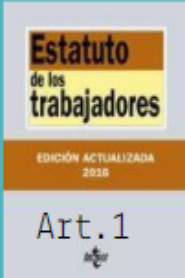
"Trabajador por Cuenta Ajena"

VS

"Trabajador Autónomo"

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, Estatuto de los Trabajadores.

Ley 20/2007, de 11 de julio, Estatuto del Trabajo Autónomo. Art.1



. Trabajo libre y voluntario

. Personal



. Dependiente

(Bajo la dirección del empresario)

(Cotiza en el Régimen General)

. Por cuenta ajena

No asume riesgos

. Remunerado



. Presta sus servicios

. de forma habitual

. personal y directa

. Por cuenta propia

. Independiente

(Cotiza en el RETA)



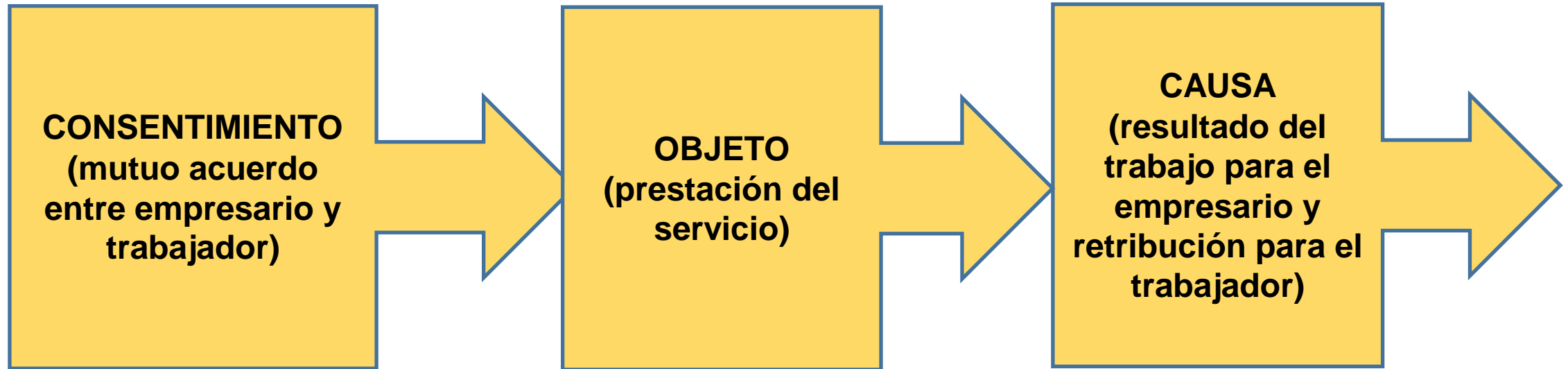
Los menores generalmente tienen prohibido:

- Trabajos nocturnos
- Trabajos peligrosos e insalubres
- Realizar horas extraordinarias.

Excepcionalmente los menores pueden trabajar en espectáculos públicos (tv, teatro etc), con permiso de Autoridad Laboral y sin que peligre su salud ni su formación.

<https://eldebatedehoy.es/sociedad/menores-en-publicidad/>

1.2. ELEMENTOS ESENCIALES DEL CONTRATO DE TRABAJO



1.3. FORMA, CONTENIDO Y DURACIÓN DEL CONTRATO

A) Forma del contrato:

- Por escrito o de palabra.

B) Contenido mínimo del contrato de trabajo.

- Lugar y fecha.
- Identificación de las partes.
- Denominación y categoría del puesto.
- Lugar de trabajo.
- Tiempo de trabajo.
- Duración, fecha de comienzo y periodo de prueba.
- Retribución
- Vacaciones
- Plazo de preaviso
- Convenio colectivo
- Otras cláusulas: Confidencialidad, No competencia, Permanencia o Dedicación plena
- Firma de las partes.



MINISTERIO
DE TRABAJO, MIGRACIONES
Y SEGURIDAD SOCIAL

SERVICIO PÚBLICO
DE EMPLEO ESTATAL



FONDO SOCIAL EUROPEO
El FSE invierte en tu futuro

CONTRATO DE TRABAJO

DATOS DE LA EMPRESA

CIF/NIF/NIE		
D.D.N.A.	NIF/NIE	EN CONCEPTO (1)
NOMBRE O RAZÓN SOCIAL DE LA EMPRESA		DOMICILIO SOCIAL
PAIS	MUNICIPIO	C. POSTAL

DATOS DE LA CUENTA DE COTIZACIÓN

REGIMEN	COD. PROZ	NUMERO	DIC. CONTR.	ACTIVIDAD ECONOMICA
---------	-----------	--------	-------------	---------------------

DATOS DEL CENTRO DE TRABAJO

PAIS	MUNICIPIO
------	-----------

DATOS DEL/DE LA TRABAJADOR/A

D.D.N.A.	NIF/NIE (2)	FECHA DE NACIMIENTO
Nº AFILIACIÓN S.S.	NIVEL FORMATIVO	NACIONALIDAD
MUNICIPIO DEL DOMICILIO	PAIS DOMICILIO	

*** Otras cláusulas:**

Confidencialidad	No Competencia	Permanencia	Dedicación Plena	Polivalencia Funcional
<ul style="list-style-type: none">• Secreto y confidencialidad de la información de la empresa	<ul style="list-style-type: none">• El trabajador no trabajará para la competencia cuando termine su relación laboral.• Máximo 2 años• Debida a interés industrial o comercial• Compensación económica al trabajador• Por escrito	<ul style="list-style-type: none">• Obligación de permanecer en la empresa• La empresa paga formación determinada• Máximo 2 años• Si el trabajador causa baja antes de plazo pactado, debe indemnizar al empresario• Por escrito	<ul style="list-style-type: none">• Trabajador en exclusiva para un empresario• Compensación económica• Por escrito	<ul style="list-style-type: none">• Trabajador debe realizar las funciones propias de más de un grupo profesional

C) Duración:

- **Por tiempo indefinido:** No se fija fecha de finalización.
- **De manera temporal:** Con duración determinada



☐ **Validez del Contrato:** El trabajador debe firmar el contrato de trabajo para indicar su conformidad, pero si hubiera alguna cláusula abusiva o fraude de ley no perjudicará al trabajador.

- Entregar copia de contrato al trabajador
- Entregar copia básica a los representantes de los trabajadores para su firma
- Comunicar la contratación a SEPE

1.4. EL PERIODO DE PRUEBA

Su objetivo es valorar si la relación laboral interesa a empresario y trabajador. Las dos partes pueden romper el vínculo en cualquier momento, sin indemnización. Este periodo se tiene en cuenta para antigüedad. El periodo de prueba será nulo cuando el trabajador ya haya desempeñado las mismas funciones en la empresa. Durante el periodo de prueba, el trabajador tiene los mismos derechos y obligaciones que el resto de la plantilla.

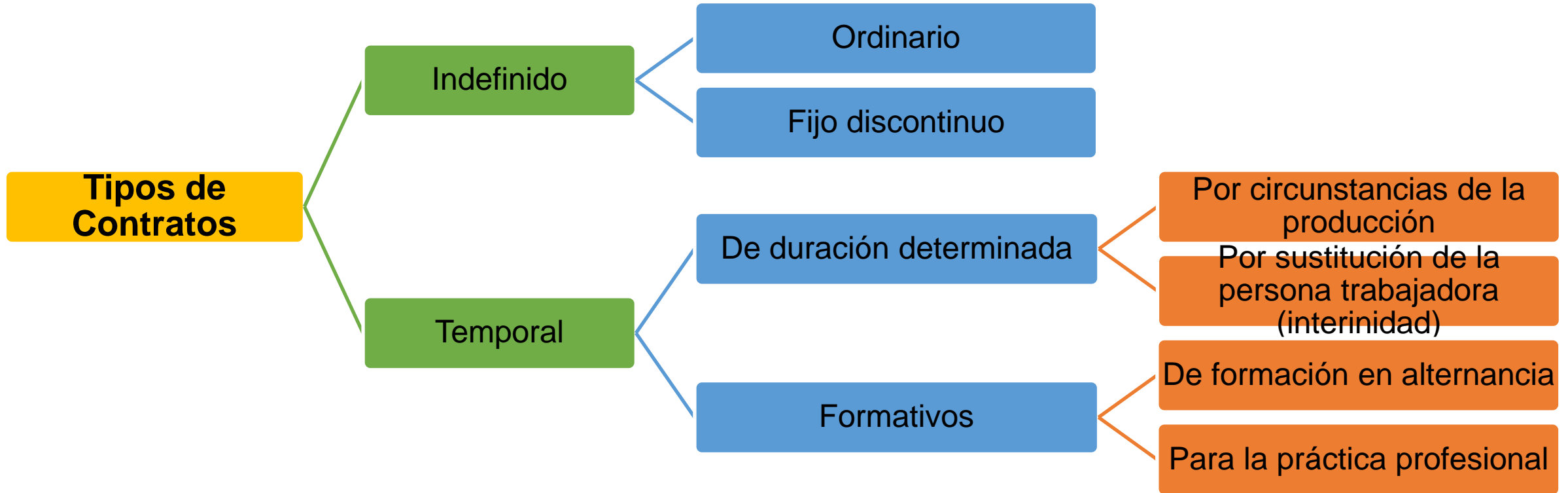
Duración máxima.

- **6 meses:** Técnicos titulados.
- **2 meses:** Resto de trabajadores.
- Empresas con menos de 25 trabajadores.: **3 meses** y de **1 mes** para los contratos temporales de menos de seis meses.



<https://www.rtve.es/alacarta/videos/aqui-hay-trabajo/periodo-prueba2/3526983/>

2. TIPOS DE CONTRATOS



2.1. CONTRATOS INDEFINIDOS:

Su característica principal es que **no tiene fecha fin determinada de finalización**. Se presumen indefinidos aquellos que:

- No hubieran sido dados de alta en la Seg.Social tras superar el periodo de prueba
- No se hayan realizado de forma escrita exigida
- Los celebrados en fraude de ley

☐ Indefinido Ordinario:

Duración	Se indica fecha de inicio de la relación laboral, pero no la finalización
Forma	Escrito u oral
Jornada	Puede ser a tiempo completo o parcial
Retribución	Según convenio colectivo en relación a la jornada realizada
Indemnización	En caso de despido improcedente: 33 días de salario por año trabajado, con un máximo de 24 mensualidades

❑ Fijo discontinuo:

- ❑ - causado por trabajos que sean estacionales o de temporada, con obligación de llamamiento por el empresario (por ej. recolección agrícola)
- ❑ - trabajos intermitentes en periodos fijos (por ej. educación de septiembre a junio)
- ❑ - para prestar servicios en la ejecución de contratas en servicios que salen a concurso público (por ej. servicio de limpieza por fiestas de un Ayto)



La reforma laboral de RD Ley 32/2021 añade que:

- ☐ Puede usarse para la cobertura de contratos de puesta a disposición vinculados a necesidades temporales por las ETTs.
- ☐ El tiempo entre llamamientos computa antigüedad
- ☐ Por convenio podrán establecerse: periodos y criterios de llamamiento, condiciones a tiempo parcial, bolsa sectorial, cuantía por fin de llamamiento.
- ☐ Los trabajadores bajo esta modalidad son colectivo prioritario en iniciativas de formación durante los periodos de inactividad.
- ☐ Los trabajadores bajo esta modalidad tienen acceso a los subsidios por desempleo en iguales condiciones que el resto.

❑ **Contrataciones indefinidas bonificadas 2023:**

Finalidad: facilitar la contratación estable de trabajadores desempleados de ciertos colectivos y de empleados sujetos a contratos temporales.

Beneficio: bonificaciones en las cuotas empresariales a la Seguridad Social


Colectivos destinatarios:


- transformación en indefinidos de contratos temporales y en formación práctica
- contratación indefinida de parados de larga duración
- contratos de víctimas de violencia de género, de violencia sexual o de terrorismo
- contratación de personas con discapacidad
- contratación a personas en riesgo de exclusión social

2.2. Contratos Temporales:

Su característica principal es que tiene fijada la fecha de finalización.

Por circunstancias de la producción

 Opción1: Duración de 6 meses ampliable a 1 año para el incremento ocasional e imprevisible de forma temporal.

 Opción 2: Duración de 90 días en el año natural:

- Para situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada
- Se pueden contratar todas las personas necesarias
- Estos días no podrán ser utilizados de manera continuada
- Las ETTs podrán celebrar un contrato de trabajo para la cobertura de varios contratos de puesta a disposición sucesivos con empresas diferentes.

En ambas opciones, habrá una cotización adicional de 26€ con cada baja en contratos de menos de 30 días.

❏ **Sustitución de la persona trabajadora (Interinidad):**

- 📅 Para sustituir a un trabajador con derecho a reserva del puesto (maternidad, paternidad, incapacidad temporal...)
- 📅 Podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el tiempo para garantizar el desempeño del puesto, máximo 15 días.
- 📅 Para completar la jornada reducida por otro trabajador, en virtud de causas legales o convencionales.
- 📅 Para cubrir un puesto durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva (máximo 3 meses)



❖ Adquirirá la condición de personal fijo en caso de:

📁 Incumplimiento de la regulación del contrato o que no hubiera sido dado de alta en Seg.Social en el plazo del periodo de prueba

📁 Contrataciones superiores a 18 meses en un periodo de 24 meses, para el mismo o diferente puesto de trabajo.

Encadenamiento de contratos temporales

Con la última Reforma Laboral, a partir de Marzo 2022, se limita a 18 meses (en un espacio temporal de 24 meses) el periodo máximo en que se pueden encadenar contratos de duración determinada. Cumplido este periodo cualquier contrato pasará a ser indefinido.

Esta previsión también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente.



2.3. CONTRATOS FORMATIVOS

☐ Contrato de Formación en Alternancia

Su objetivo es compatibilizar la actividad laboral retribuida con FP, estudios universitarios y especialidades formativas del SEPE. No pueden poseer titulación (ni FP, universitaria ni Certificado de Profesionalidad) para el puesto de trabajo al que accede.



Características:

- Edad: sin límite de edad. Excepto: certificados de profesionalidad niveles 1 y 2 máximo 30 años.
- Retribución: según convenio.
- Plan formativo individual: tutor en el centro formativo y otro en la empresa.
- No pueden realizarse horas extras, salvo fuerza mayor. No lleva periodo de prueba.
- Puede ser a tiempo parcial, en horario nocturno y a turnos
- Puede tener varios contratos con varias empresas, pero sólo podrá hacerse uno por cada ciclo formativo o formación universitaria

❑ **Contrato para Obtención de la Práctica Profesional:**

Su objetivo es el desempeño de una actividad laboral destinada a adquirir una práctica profesional adecuada a los correspondientes niveles educativos.

Características:

📅 Periodo de prueba: no podrá exceder de 1 mes, salvo lo dispuesto en convenio colectivo.

📅 Duración mínima de 6 meses y máxima de 1 año.

📅 Retribución por tiempo de trabajo efectivo.

- Plan formativo individual: la empresa elaborará un plan formativo individual y asignará un tutor
- No pueden realizarse horas extras, salvo fuerza mayor.
- Plazo: dentro de los 3 años siguientes a la terminación de los estudios (5 años en caso de discapacitados)



En ambas modalidades de contratos formativos:

- Se podrán realizar en empresas en ERTE siempre que no sustituyan funciones o tareas realizadas por los trabajadores afectados.
- La Seguridad Social se ocupará de las contingencias protegibles y prestaciones.
- Bonificación del 50% en la cuota empresarial a la Seguridad Social en caso de trabajadores con discapacidad.
- Estatuto del Becario en trámite.



2.4. CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

Objeto	Actividad laboral durante un número determinado de horas, inferior a la jornada completa establecida según convenio para ese puesto
Duración	Indefinida o temporal. Debe figurar el nº de horas así como su distribución.
Forma	Escrito
Horas extraordinarias	No podrán realizar horas extraordinarias (salvo fuerza mayor) pero si complementarias siempre que la suma de todas las horas, ordinarias y complementarias, no lleguen a una jornada a tiempo completo.
Retribución	Proporcional al tiempo trabajado. Las horas complementarias se retribuyen igual que las ordinarias.



2.5. Otras Formas de Contratación

❑ Contrato de Relevo:

Se celebra con un trabajador desempleado o con contrato temporal para cubrir parcialmente a un trabajador que accede a una jubilación parcial.

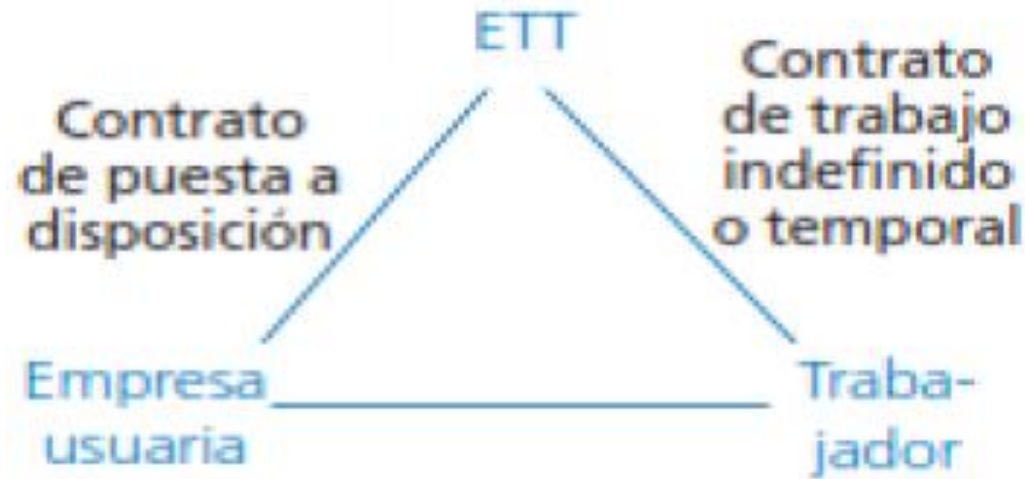
Duración: el tiempo que falta al trabajador sustituido para alcanzar la jubilación plena o indefinido.

Jornada completa o parcial. Como mínimo entre el 25-75% si es jornada completa o entre 25-50% si es parcial.



❑ Empresas de Trabajo Temporal (ETT):

La actividad de una ETT es contratar a trabajadores para después cederlos a otra por un tiempo determinado. El contrato debe ser por escrito.



- **Exclusiones:**

- NO sustitución de trabajadores en huelga.
- NO realización de trabajos penosos, peligrosos, insalubres o nocivos.

ETT

- Cumplir con las obligaciones salariales y de Seguridad Social.
- Puede sancionar al trabajador en caso de infracción.

- Informar al trabajador sobre riesgos y medidas de protección y prevención.
- Tiene el poder de organización y dirección de la actividad laboral.

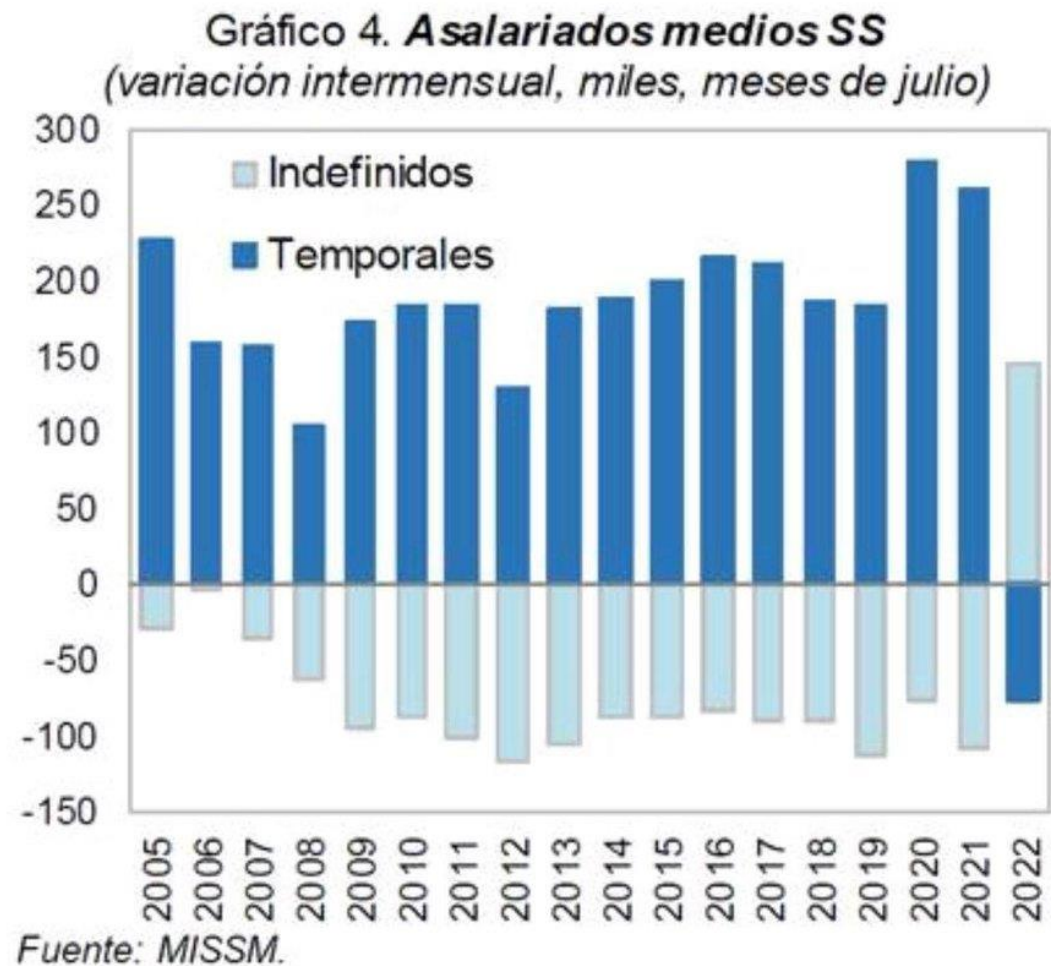
EMPRESA USUARIA

<https://www.youtube.com/watch?v=tolOz-cNRuw>

Comenta las noticias:

<https://www.businessinsider.es/contratos-temporales-convertidos-indefinidos-superan-millon-1118495>

<https://www.economistjurist.es/economia/fuerte-aumento-de-la-extincion-de-contratos-en-periodo-de-prueba-tras-la-reforma-laboral/>



ACTIVIDADES:

1. Cuatro amigas se preguntan cuándo podrán empezar a trabajar. Luisa tiene 15 años y quiere trabajar en una ferretería, y Fernanda tiene 17 y está casada.

- ¿Luisa puede trabajar? ¿por qué?
- ¿Requiere Fernanda autorización de sus padres para trabajar? ¿por qué?

2. Juan tiene 28 años, ha finalizado un ciclo de grado superior en Higiene Bucodental hace 6 años, pero nunca ha trabajado como higienista, la empresa que va a contratarle le informa que va a contratarle para que ponga en práctica sus estudios.

- ¿Qué contrato quiere hacerle la empresa?
- ¿Cumple los requisitos?
- ¿Qué duración puede tener?

3. Un hospital privado tiene que sustituir a dos trabajadoras: una tiene baja de 16 semanas por maternidad y otra baja por enfermedad sin fecha de vuelta.

- ¿Qué contrato les corresponde?
- ¿Cuál es la duración en cada caso?

4. Lola Modas SL necesita contratar a un especialista informático para que diseñe su web. El plazo para realizar esa tarea se desconoce.

- ¿Qué contrato se le puede realizar al trabajador?
- ¿Qué duración debe indicar?

5. María tiene una jornada de trabajo reducida, ¿sabes cómo se llama este tipo de contrato, por el que no se trabaja la jornada completa?

6. Las primeras modalidades contractuales que hemos visto son los contratos indefinidos. Cuando se celebran con ciertos colectivos los empresarios pueden disfrutar de unas bonificaciones en las cuotas que pagan a la Seguridad Social por esos trabajadores. Catalina utiliza una silla de ruedas ¿Pertenece Catalina a alguno de estos colectivos?

7. ¿Qué contrato temporal formalizará la empresa con los nuevos trabajadores que van a ayudar a las dependientas, por el aumento del volumen de pedidos?

SOLUCIONES:

1. Luisa no, es menor de 16. Fernanda si, está legalmente emancipada al estar casada.
2. Contrato para la obtención de la práctica profesional. No cumple requisitos, hace más de 3 años que finalizó sus estudios. Si cumpliera ese requisito podrían hacerle este tipo de contrato por 1 año.
3. De duración determinada. El primero por 16 semanas, el segundo abierto hasta alta médica de la titular.
4. Temporal por circunstancias de la producción, máximo 90 días en el año natural
5. Contrato a tiempo parcial
6. Si, las personas con una discapacidad reconocida superior al 33 %, como Catalina, permiten a los empresarios disfrutar de unas bonificaciones en las cuotas que pagan a la Seguridad Social por estos trabajadores.
7. Un contrato eventual por circunstancias de la producción.



Gracias por su atencion