

Contratación laboral

Contenido

- 1.El contrato de trabajo y la capacidad contractual
- 2.Forma y validez del contrato de trabajo
- 3.Modalidades contractuales
- 4.Contratos indefinidos
- 5.Contratos temporales
- 6.Las Empresas de Trabajo Temporal
- 7.Pactos contractuales



El contrato de trabajo y la capacidad contractual

Qué es el contrato de trabajo



Es un acuerdo entre el empresario y el trabajador, mediante el cual el trabajador se compromete, voluntariamente, a prestar unos servicios y someterse al poder de organización y dirección del empresario, a cambio de una remuneración, que debe recibir independientemente de la buena marcha de la empresa.

La capacidad contractual: ¿Quién puede firmar un contrato de trabajo?

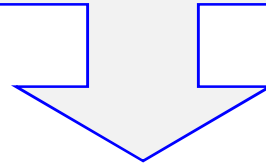
El contrato de trabajo se firma por:

- ☐ El trabajador
- ☐ El empresario o el representante legal de la empresa

El contrato de trabajo y la capacidad contractual

Para ser trabajador y poder firmar un contrato de trabajo es necesario ser persona física y cumplir alguno de los siguientes requisitos:

- ☐ Ser mayor de edad (tener 18 años cumplidos).
- ☐ Tener 16 ó 17 años y contar con la autorización de los padres. Una vez que el menor obtiene la autorización de sus padres o tutores, el resto de las decisiones sobre la relación laboral, pueden ser tomadas por él mismo. Por ejemplo, puede decidir cuándo finalizar su contrato.
- ☐ Estar emancipado.



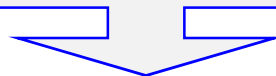
Excepcionalmente, se permite trabajar a los menores de 16 años, en espectáculos públicos (teatro, televisión, circo, etc.), siempre y cuando:

- Tengan un permiso de la Autoridad Laboral, para cada uno de los espectáculos en los que intervengan.
- No suponga un peligro para su salud física ni para su formación profesional y humana.

El contrato de trabajo y la capacidad contractual

Puede celebrar un contrato de trabajo en calidad de empresario:

- Una persona jurídica.
- Una persona física, mayor de edad o emancipada. Si se trata de un incapacitado podrá firmar a través de su representante legal.
- Una comunidad de bienes.



Vocabulario:

- Una persona física es un sujeto con derechos y obligaciones.
- Una persona jurídica es una asociación de persona/s física/s a quienes la ley concede una personalidad propia, distinta e independiente de la de cada uno de sus miembros. Este es el caso de las sociedades, por ejemplo, una sociedad anónima o una sociedad limitada son personas jurídicas.
- Hay comunidad de bienes cuando la propiedad de una cosa o de un derecho pertenece *pro indiviso* a varias personas. La capacidad para contratar le corresponde a quien ostente la representación de la comunidad de bienes. En la actividad económica se distinguen por figurar con su nombre comercial y la sigla «C.B.». Un ejemplo de comunidad de bienes sería la comunidad de propietarios de un edificio de viviendas.

Forma y validez del contrato



Contratos que pueden adoptar la forma verbal	Contratos que deben celebrarse obligatoriamente por escrito
<ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> el contrato indefinido ordinario<input type="checkbox"/> el contrato eventual por circunstancias de la producción, a tiempo completo, cuya duración sea inferior a cuatro semanas	Todos los demás

El trabajador puede exigir en cualquier momento que el empresario realice por escrito el contrato y quede constancia del mismo desde el primer día que el trabajador acudió a trabajar.

Forma y validez del contrato

Los elementos esenciales del contrato

El empresario debe informar por escrito al trabajador, en el plazo de **dos meses** desde la fecha de comienzo de la relación laboral (y siempre antes de que termine el contrato), sobre los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de trabajo.

ELEMENTOS ESENCIALES DEL CONTRATO DE TRABAJO
Las partes que celebran el contrato: la identidad del empresario y del trabajador.
Los tiempos de trabajo: la fecha de comienzo de la relación laboral, la duración del contrato, la duración y la distribución de la jornada ordinaria de trabajo.
El lugar de trabajo: el domicilio social de la empresa y el centro de trabajo donde el trabajador prestará sus servicios habitualmente. Si el trabajador tuviera que trabajar en diferentes centros de trabajo o en centros de trabajo móviles o itinerantes, se harán constar estas circunstancias.
La categoría o grupo profesional del puesto de trabajo que va a ocupar el trabajador o una descripción del contenido específico del trabajo a realizar.
El salario: la cuantía del salario base inicial y de los complementos salariales, así como la periodicidad de su pago.
Las vacaciones: su duración, atribución y distribución entre los trabajadores.
Los plazos de preaviso.
El convenio colectivo aplicable.

Forma y validez del contrato

Validez del contrato

El trabajador debe firmar el contrato de trabajo para indicar que está conforme con la relación acordada; no obstante, si hubiera alguna cláusula abusiva o con fraude de ley, no perjudicará al trabajador y se considerará como no puesta.

La empresa tiene las siguientes obligaciones:

- Entregar una copia del contrato al trabajador.
- Entregar una copia básica a los representantes de los trabajadores, para que la firmen.
- Comunicar y entregar en la Oficina de Empleo, en el plazo de 10 días hábiles desde la celebración del contrato, una copia del mismo y la copia básica firmada por los representantes de los trabajadores. Esta comunicación se realizará con independencia de que el contrato se realice por escrito o de palabra.

Modalidades contractuales

MODALIDADES DE CONTRATOS Y NORMATIVA	
CONTRATOS INDEFINIDOS	CONTRATOS TEMPORALES
Los trabajadores se incorporan a la empresa como «fijos», sin límite de tiempo.	Su duración es limitada en el tiempo; llegará un momento en el que el trabajador terminará su vinculación con la empresa.
Contrato indefinido ordinario Se rige por el Estatuto de los Trabajadores (ET).	Formativos: <ul style="list-style-type: none"> • Contrato para la formación. • Contrato en prácticas. Normativa: ET y RD 488/1998, de 27 de marzo.
Contrato indefinido acogido al Programa de Fomento del Empleo Se regula por el ET y la Ley 43/2006, de 28 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.	Por el tipo de trabajo a realizar: <ul style="list-style-type: none"> • Contrato de obra o servicio. • Contrato de interinidad. • Contrato eventual por circunstancias de la producción. Regulados por el ET, el RD 2720/1998, de 18 de diciembre y la Ley 12/2001, de 9 de julio.
Contrato para trabajadores fijos discontinuos Se rige por el ET y la Ley 43/2006, de 28 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.	Contrato temporal bonificado Se rige por el ET y la Ley 43/2006, de 28 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.
Contrato de relevo y contrato a tiempo parcial: pueden ser indefinidos o temporales.	

Modalidades contractuales



El contrato de trabajo se transforma en indefinido

Si la empresa no da de alta al trabajador en la Seguridad Social, una vez que haya transcurrido un tiempo superior al que podría durar el período de prueba.

Cuando un contrato deba celebrarse obligatoriamente por escrito y no se haga así. Se entiende que dicho contrato se transforma en indefinido y a tiempo completo, salvo que de la propia naturaleza de las actividades o de los servicios contratados, se deduzca claramente su duración temporal.

Cuando los contratos se celebran en fraude de ley, es decir, se conciertan para atender a una finalidad distinta a la que la ley los destina.

Cuando una empresa ceda trabajadores a otra empresa, de forma ilegal.

Modalidades contractuales



El contrato de trabajo se transforma en indefinido

The diagram consists of a blue circle containing the text 'El contrato de trabajo se transforma en indefinido'. Two blue curved arrows point from this circle towards the explanatory text on the right and the example box below.

Cuando en un periodo de 30 meses, un trabajador hubiera estado contratado, para el mismo puesto de trabajo, con la misma empresa, durante un plazo superior a 24 meses interrumpidos, mediante dos o más contratos temporales, de iguales o diferentes modalidades, bien directamente por la empresa o a través de una Empresa de Trabajo Temporal. No se aplica a los contratos formativos, de relevo o interinidad.

EJEMPLO

Lucía ha estado trabajando para la misma empresa, primero con un contrato eventual de 6 meses, concertado a través de una ETT; después la empresa le contrató directamente durante 19 meses con un contrato de obra o servicio. El siguiente contrato que firme, deberá ser indefinido.

Contratos indefinidos

Contrato indefinido ordinario

- ☐ Pueden celebrarse por escrito o de palabra.
- ☐ No se exige ningún requisito para su celebración.
- ☐ Pueden celebrarse a tiempo completo o parcial.

Contratos indefinidos acogidos al Programa de Fomento del Empleo

A finales de los años 90 se tomaron una serie de medidas para fomentar la contratación indefinida de los colectivos que tenían dificultades para encontrar un puesto de trabajo. A raíz de ello, se crearon una serie de contratos indefinidos que concedían al empresario incentivos tales como:

- ☐ Reducir la indemnización por despido improcedente, por causas objetivas, a 33 días de salario por año de servicio, con un máximo de 24 mensualidades.
- ☐ Una reducción de las cuotas que pagan a la Seguridad Social, por cada trabajador contratado.

Contratos indefinidos

PROGRAMA DE FOMENTO DE EMPLEO (Bonificaciones empresariales a la contratación laboral)					
Colectivos	Descripción y cuantía anual por trabajador				Duración
BONIFICACIONES A LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA					
Mujeres	Desempleadas, así como las víctimas de violencia de género			850 €	4 años
	Contratadas en los 24 meses siguientes al parto			1.200 €	4 años
	Contratadas después de 5 años de inactividad laboral si, anteriormente a su retirada, han trabajado, al menos, 3 años			1.200 €	4 años
Mayores de 45 años				1.200 €	Toda la vigencia del contrato
Jóvenes	De 16 a 30 años			800 €	4 años
Otros colectivos y situaciones especiales	Parados de al menos 6 meses y trabajadores en situación de exclusión social			600 €	4 años
	Personas con discapacidad		Mujeres con discapacidad	Personas mayores de 45 años con discapacidad	Toda la vigencia del contrato
	En general	4.500 €	5.350 €	5.700 €	
	Con discapacidad severa	5.100 €	5.950 €	6.300 €	
	Conversiones en indefinidos de contratos formativos, de relevo y sustitución por jubilación.			500 €	4 años
	Por contratar hasta 31-12-2010, mediante un contrato indefinido ordinario o de fomento del empleo, a tiempo completo, a un trabajador desempleado con responsabilidades familiares (con un hijo o más a cargo)			1.500 €	2 años
BONIFICACIONES PARA EL MANTENIMIENTO DEL EMPLEO INDEFINIDO					
Contratos de carácter indefinido de trabajadores de 60 o más años con una antigüedad en la empresa de 5 años o más		50% de la cuota empresarial por contingencias comunes, incrementándose anualmente un 10% hasta el 100%			Toda la vigencia del contrato
Mujeres con contrato suspendido (indefinido o temporal que se transforme en indefinido) reincorporadas tras la maternidad		1.200 €			4 años
Contratos de carácter indefinido de trabajadores de 59 o más años con una antigüedad en la empresa de 4 años o más		40% de la cuota empresarial por contingencias comunes			1 año
CONTRATACIÓN DE DISCAPACITADOS POR CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO					
Contratos indefinidos o temporales		100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social			Toda la vigencia del contrato

Contratos indefinidos

Contrato con responsabilidades familiares

(1) Transcurrido el período de dos años, el empleador podrá acogerse a otra bonificación que pudiera corresponderle, por el tiempo que restará de la misma (descontados los dos años transcurridos).

Las bonificaciones no pueden superar el 100 % de la cuota empresarial a la Seguridad Social.

Contratación de discapacitados

Es obligatorio que el 2% de la plantilla de las empresas privadas, con 50 o más trabajadores, esté constituida por trabajadores con una minusvalía igual o superior al 33%.

En las empresas públicas este porcentaje aumenta al 7%.

Contratos temporales

Contratos formativos

- El nuevo contrato de formación y aprendizaje se puede realizar con jóvenes de entre 16 y 25 años que carezcan de cualificación profesional alguna, si bien, de manera transitoria, hasta el 31 de diciembre de 2013, esta modalidad contractual también podrá efectuarse con jóvenes de hasta 30 años sin cualificación profesional.
- Las empresas que, al finalizar su duración, transformen estos contratos en indefinidos podrán disfrutar de una reducción en la cuota empresarial de la Seguridad Social de 1.500 euros al año durante tres años. En el caso de las mujeres, la rebaja en la cotización será de 1.800 euros anuales. Para tener derecho a estas reducciones, la transformación deberá implicar un aumento en el nivel de empleo fijo de las empresas contratantes.
- El trabajador podrá solicitar un certificado de profesionalidad en función de la cualificación o competencia profesional adquirida a través del contrato. El tiempo de trabajo efectivo que desempeñe el trabajador deberá ser compatible con el dedicado a las actividades formativas y no podrá superar el 75% de la jornada de la jornada laboral habitual. El 25% restante deberá dedicarse a actividades formativas.
- La retribución del trabajador contratado bajo esta modalidad se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo. Además, el trabajador contratado bajo esta modalidad tendrá derecho a prestación por desempleo y estará protegido por todas las contingencias comunes y prestaciones de la Seguridad Social.
- Las empresas que efectúen contratos de esta naturaleza a personas desempleadas tendrán derecho, durante toda la vigencia del contrato, a una reducción de las cotizaciones empresariales del 100% en el caso de que la empresa empleadora tenga una plantilla inferior a 250 personas o del 75% si igualan o superan esa cifra. Para tener derecho a estas bonificaciones, estos contratos deben traducirse en un aumento de personal en el seno de las empresas.

Contratos temporales

Contratos formativos

CONTRATO EN PRÁCTICAS	
Finalidad	Conseguir que el trabajador adquiera la práctica profesional adecuada a su nivel de estudios.
Requisitos de los trabajadores	<ul style="list-style-type: none">• Tener un título profesional adecuado: Licenciado, Diplomado, Ingeniero o Arquitecto Superior o Técnico, un título de un Ciclo Formativo de Grado Superior o Medio o los títulos oficialmente reconocidos como equivalentes.• Que no hayan transcurrido más de cuatro años desde la terminación de los estudios (6 años si se trata de un trabajador minusválido).
Forma	Debe celebrarse por escrito y constar la titulación del trabajador, la duración del contrato y el puesto de trabajo a desempeñar durante las prácticas.
Duración	Como mínimo debe durar 6 meses y como máximo 2 años. Si el contrato se celebra por un tiempo inferior a 2 años, se podrán pactar hasta dos prórrogas, que como mínimo duren 6 meses cada una; además, el trabajador no debe estar más de 2 años contratado en prácticas en la misma o distinta empresa en virtud del mismo título.
Jornada	Puede celebrarse a tiempo completo y a tiempo parcial.
Retribución	Se puede fijar en convenio colectivo, sin que pueda ser menor al 60% durante el primer año o al 75% durante el segundo año, del salario de un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto. Nunca el salario será inferior al SMI. Para los trabajadores contratados a tiempo parcial el salario se reducirá en función de la jornada que realicen.
Periodo de prueba	Será el que establezca el convenio colectivo. En defecto de pacto en convenio, no será superior a un mes para los trabajadores que posean un título de Grado Medio, ni a dos meses para los que estén en posesión de un título de Grado Superior.

Contratos temporales

Contratos por el tipo de trabajo a realizar

CONTRATO DE OBRA O SERVICIO	
Finalidad	<p>Este contrato se celebra para realizar una obra o un servicio sin relación con la actividad normal de la empresa y de duración incierta, aunque limitada en el tiempo.</p> <p>Por ejemplo: una empresa cuya actividad normal es la fabricación y venta de bolsos y zapatos, decide acondicionar un local para que los empleados lo utilicen como comedor. Esta obra de albañilería es independiente de la fabricación de zapatos y no se sabe exactamente cuánto tiempo tardarán en finalizarla. Por lo tanto, con los albañiles que contrate para llevarla a cabo, formalizará un contrato de obra o servicio.</p>
Forma	Por escrito y debe identificarse claramente la obra o servicio.
Duración	El contrato finalizará cuando finalice la obra o servicio objeto del contrato.
Extinción	<p>Las partes deben avisar de la extinción con antelación. Si el contrato es de duración superior a un año, el preaviso será de 15 días. Si el empresario no lo hiciera así, tendrá que abonar al trabajador una indemnización equivalente al salario correspondiente a los días en que dicho plazo se haya incumplido. Por ejemplo, si el empresario le dice al trabajador que dentro de 10 días se acabará su contrato, debe abonarle no solo los 10 días más que va a trabajar sino 5 días más (aunque el trabajador no los trabaje) por no haberle avisado con la suficiente antelación.</p> <p>No es necesario que la obra esté terminada por completo para que el empresario pueda ir extinguiendo poco a poco los contratos de trabajo.</p> <p>A la finalización del contrato, el trabajador tiene derecho a una indemnización de 8 días de salario por año de servicio o la parte proporcional correspondiente.</p>
Jornada	Puede celebrarse a tiempo completo y a tiempo parcial.

Contratos temporales

Contratos por el tipo de trabajo a realizar

CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN	
Finalidad	<p>Estos contratos solo deben celebrarse para atender a circunstancias especiales en el mercado: acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.</p> <p>Por ejemplo: en la época navideña, los grandes almacenes necesitan más dependientas, debido al aumento de pedidos y ventas en estas fechas.</p>
Forma	<p>Por escrito, aquellos cuya duración sea superior a cuatro semanas. Si es inferior pueden ser simplemente verbales, si se celebran a tiempo completo.</p>
Duración	<p>Como máximo 6 meses dentro de un periodo de referencia de 12 meses. Por convenio colectivo se puede ampliar el periodo de referencia hasta 18 meses; en este caso, el contrato no puede durar más de 3/4 partes del periodo de referencia que se fije (entre 12 y 18 meses). Aun así, si las 3/4 partes del periodo de referencia superan los 12 meses, el periodo máximo de duración del contrato se considerará 12 meses.</p> <p>Si el contrato se celebrara por tiempo inferior al máximo establecido legal o convencionalmente, solo se admite una prórroga.</p>
Extinción	<p>A la finalización del contrato, el trabajador tiene derecho a una indemnización de 8 días de salario por año de servicio o la parte proporcional correspondiente.</p>
Jornada	<p>Puede celebrarse a tiempo completo y a tiempo parcial.</p>

Contratos temporales

Contratos por el tipo de trabajo a realizar

CONTRATO DE INTERINIDAD	
Finalidad	<p>Este contrato solo puede celebrarse en los siguientes casos:</p> <ul style="list-style-type: none">• Para sustituir a un trabajador con derecho a reserva del puesto de trabajo, por ejemplo, un trabajador que está de baja por enfermedad o accidente.• Para cubrir temporalmente un puesto de trabajo, durante el proceso de selección que se realice para cubrir ese puesto definitivamente.
Forma	<p>Por escrito. Debe constar el trabajador sustituido y la causa de la sustitución, indicando si el puesto es el mismo que ocupaba la persona sustituida o el de otro trabajador que pase a desempeñar el puesto de quien está de baja.</p>
Duración	<ul style="list-style-type: none">• Cuando se trata de sustituir a un trabajador con derecho a reserva del puesto de trabajo, su duración será la misma que la de la baja del trabajador sustituido.• Si se está cubriendo un puesto de trabajo durante un proceso de selección, la duración máxima del contrato será de 3 meses, salvo si la empresa es la Administración Pública, en cuyo caso no existe límite máximo.
Extinción	<p>El trabajador no recibe indemnización alguna.</p> <p>El contrato de interinidad se transforma en indefinido si una vez producida la causa prevista para la extinción del contrato (reincorporación del trabajador sustituido), no se hubiera producido denuncia expresa de alguna de las partes y se continuara trabajando.</p>
Jornada	<p>A tiempo completo.</p> <p>Solo puede celebrarse a tiempo parcial cuando:</p> <ul style="list-style-type: none">• la persona sustituida trabajase a tiempo parcial o,• cuando se complete la jornada de alguien que ha reducido la suya.
Incentivos	<p>Si el contrato de interinidad se celebra para sustituir a un trabajador que se acoge a un descanso relacionado con la maternidad o con la conciliación de la vida familiar y laboral o para sustituir a una víctima de violencia de género o a un discapacitado, el empresario tendrá derecho a una bonificación en las cuotas que paga a la Seguridad Social.</p>

Contratos temporales

Contratos temporales bonificados

BONIFICACIONES EN SUPUESTOS EXCEPCIONALES DE CONTRATACIÓN TEMPORAL					
Colectivos	Descripción y cuantía				Duración
Personas con discapacidad contratadas mediante el contrato temporal de fomento del empleo	Varones menores de 45 años	Varones mayores de 45 años	Mujeres menores de 45 años	Mujeres mayores de 45 años	Toda la vigencia del contrato
En general	3.500 €	4.100 €	4.100 €	4.700 €	
En caso de discapacidad severa	4.100 €	4.700 €	4.700 €	5.300 €	
Contratadas en centros especiales de empleo		100% de las cuotas a la Seguridad Social			
Víctimas de violencia de género o doméstica				600 €	
Personas en situación de exclusión social (se acredita por los Servicios Sociales): a) Perceptores de rentas mínimas de inserción o quienes no pueden acceder a ella, por faltarles el periodo exigido de residencia o empadronamiento o por haber agotado el periodo máximo de percepción. b) Jóvenes entre 18 y 30 años de instituciones de protección de menores. c) Personas con problemas de drogadicción o alcoholismo en proceso de rehabilitación o reinserción social. d) Internos de centros penitenciarios cuya situación penitenciaria les permita acceder a un empleo, liberados condicionales y ex reclusos. e) Menores internos, cuya situación les permita acceder a un empleo, ex internos o en situación de libertad vigilada.				500 €	

Contratos temporales

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

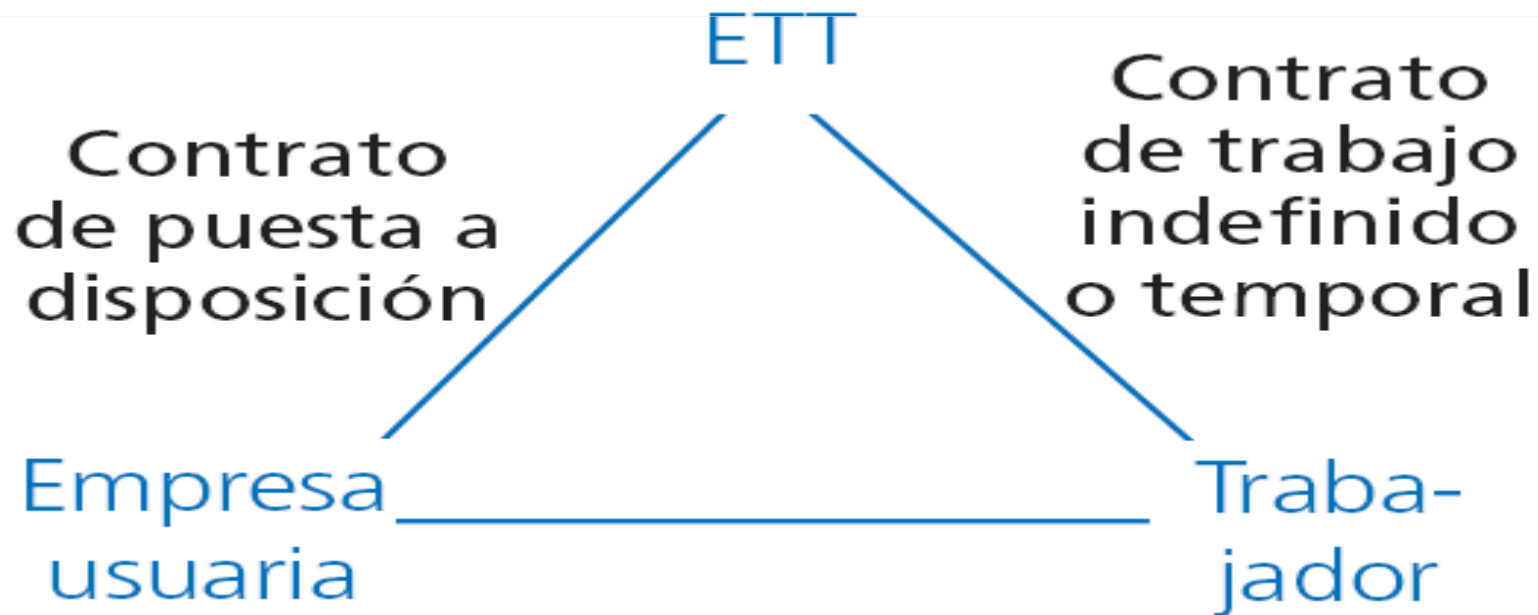
Contratos temporales

CONTRATO A TIEMPO PARCIAL	
Concepto	Es aquel que se concierta para realizar la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un «trabajador a tiempo completo comparable». Se entenderá por trabajador a tiempo completo comparable aquel de la misma empresa, con el mismo tipo de contrato, que realice un trabajo idéntico o similar. Si en la empresa no hubiera ningún trabajador comparable a tiempo completo, se considerará la jornada a tiempo completo prevista en el convenio colectivo correspondiente o, en su defecto, la jornada máxima que establece el ET.
Forma	Siempre por escrito.
Especialidad	<p>Los trabajadores contratados a tiempo parcial no pueden realizar horas extras, pero sí pueden realizar horas complementarias, si su contrato es indefinido. Las horas complementarias son aquellas que exceden de la jornada ordinaria y se caracterizan por:</p> <ul style="list-style-type: none">• No pueden superar el 15% de las horas ordinarias. Por convenio colectivo se puede ampliar este porcentaje hasta un 60%.• Se retribuyen igual que las horas ordinarias.• Se pactan por escrito.• Pueden dar lugar a una ampliación de la jornada ordinaria, si así lo desea el trabajador, mediante la consolidación de una parte de las horas complementarias al año siguiente.
Bonificación	<p>Cuando el contrato indefinido o temporal, se celebre a tiempo parcial, las bonificaciones previstas en cada caso se aplicarán en las siguientes proporciones:</p> <ul style="list-style-type: none">• El 100%, cuando la jornada laboral sea igual o superior a las tres cuartas partes de la jornada habitual o a tiempo completo.• El 75%, cuando la jornada laboral sea igual o superior a la mitad de la jornada habitual o a tiempo completo e inferior a las tres cuartas partes de dicha jornada.• El 50%, cuando la jornada laboral sea igual o superior a la cuarta parte de la jornada habitual o a tiempo completo e inferior a la mitad de dicha jornada.• El 25%, cuando la jornada laboral sea inferior al 25% de la jornada habitual o a tiempo completo.

Las Empresas de Trabajo Temporal

Una Empresa de Trabajo Temporal (ETT) es aquella cuya actividad consiste en contratar a trabajadores para, posteriormente, cederlos a otra empresa (empresa usuaria), para la cual trabajarán durante un tiempo determinado.

El trabajador está ligado contractualmente (es decir, firma el contrato) con la ETT, y esta, a su vez, firmará un contrato (no laboral) con la empresa usuaria, que se llama contrato de puesta a disposición.



Las Empresas de Trabajo Temporal

CONTRATACIÓN A TRAVÉS DE UNA ETT	
Modalidades contractuales	<ul style="list-style-type: none">• Indefinido.• Temporal. Si el contrato es temporal, su duración suele coincidir con el período para el cual el trabajador prestará servicios a la empresa usuaria. Solo podrán realizarse contratos temporales bajo las modalidades de contrato de interinidad, eventual por circunstancias de la producción y por obra o servicio; cumpliendo con todos los requisitos estudiados para este tipo de contratos.
Finalidades ilícitas	Nunca se podrá realizar un contrato de puesta a disposición para ceder a trabajadores a otra ETT, para sustituir a trabajadores en huelga o para realizar trabajos penosos, peligrosos, insalubres o nocivos.
Forma	Siempre por escrito.

Las Empresas de Trabajo Temporal

CONTRATACIÓN A TRAVÉS DE UNA ETT	
Extinción	A la finalización del contrato, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de 12 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año.
Salario	El trabajador tiene derecho, como mínimo, a percibir la retribución total establecida por el convenio colectivo aplicable a la empresa usuaria, para el puesto de trabajo que desempeña.
Responsabilidades y potestades	<p>La ETT:</p> <ul style="list-style-type: none">• Tiene la obligación de cumplir con las obligaciones salariales y de Seguridad Social.• Puede sancionar al trabajador si comete una infracción (poder disciplinario). <p>La empresa usuaria:</p> <ul style="list-style-type: none">• Debe informar al trabajador sobre los riesgos concretos en su puesto de trabajo y las medidas de protección y prevención.• Dispone del poder de organización y dirección de la actividad laboral. <p>Los empresarios, cedente y cesionario, que infrinjan lo anterior, responderán solidariamente de las obligaciones contraídas con los trabajadores y con la Seguridad Social, sin perjuicio de las demás responsabilidades, incluso penales, que procedan por dichos actos.</p>

Pactos contractuales

El período de prueba

- **Finalidad:** ver si la relación laboral interesa al empresario y al trabajador. Durante su duración, las dos partes pueden romper el vínculo contractual en cualquier momento, sin generar derecho a indemnización.
- Durante el período de prueba los trabajadores tienen los mismos **derechos y deberes** que cualquier otro trabajador.
- La **duración máxima** del período de prueba se puede establecer por convenio colectivo; en ausencia de regulación por el mismo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, según el cual, el período de prueba no podrá exceder:
 - ✓ de seis meses para los técnicos titulados,
 - ✓ ni de dos meses para los demás trabajadores, salvo en las empresas con menos de 25 trabajadores, en cuyo caso no superará los tres meses.
- El ET establece otra duración máxima para el período de prueba del contrato en prácticas.

Pactos contractuales

Pacto de permanencia

- Es un pacto, por el cual, el trabajador asume la obligación de permanecer en una empresa durante un cierto tiempo.
- Para que su celebración sea válida se exige que la empresa corra con los gastos de un curso de formación que se impartirá al trabajador, con la finalidad de poner en marcha un proyecto determinado o realizar un trabajo específico.
- Este pacto debe celebrarse por escrito y su duración máxima es de dos años.
- La rescisión del contrato, por parte del trabajador, antes del plazo pactado, genera para el empresario el derecho a una indemnización, por daños y perjuicios.

Pactos contractuales

Pacto de plena dedicación

- Es aquel pacto, en virtud del cual, un trabajador se obliga a prestar sus servicios en exclusiva a un solo empresario, a cambio de una compensación económica.
- Debe realizarse por escrito.

EJEMPLO

Elena ha estado contratada en prácticas durante un año. Cuando finaliza su contrato, nadie en la empresa le dice nada y ella sigue trabajando como hasta entonces. ¿Qué ocurre con su contrato?

Cuando un contrato temporal se firma por un tiempo inferior a su duración máxima, una vez transcurrida la duración inicial pactada, si el trabajador sigue prestando servicios en la empresa, se entiende que su contrato se prorroga hasta la duración máxima de su modalidad contractual.

Por lo tanto, el contrato de Elena se prorroga hasta la duración máxima del contrato en prácticas (2 años), por lo que su contrato aún durará un año más.

Si transcurren los 2 años y la empresa continúa sin avisar de la finalización del contrato, continuando el trabajador en su puesto de trabajo, se entiende que el contrato se transforma en indefinido, salvo que el empresario demuestre la naturaleza temporal de la prestación.

Esquema resumen

