**TEMA 2. CONTRATOS DE TRABAJO Y SUS MODALIDADES.**

ÍNDICE

1. *INTRODUCCIÓN AL CONTRATO DE TRABAJO*
   1. ELEMENTOS DEL CONTRATO DE TRABAJO
   2. SUJETOS DE LA RELACIÓN LABORAL
   3. FORMA Y VALIDEZ DEL CONTRATO
   4. TRÁMITES RELACIONADOS CON LA CONTRATACIÓN

* SERVEF Y COPIA BÁSICA
  1. CONTENIDO DEL CONTRATO DE TRABAJO
  2. EL GRUPO PROFESIONAL

1. *MODALIDADES DE CONTRATO*
   1. CONTRATOS INDEFINIDOS
      1. **Contrato de duración indefinida ordinaria**
      2. **Contrato fijo discontinúo**
         1. El contrato fijo discontinuo periódico con fecha cierta
         2. El contrato fijo discontinuo no periódico (a llamadas)
   2. CONTRATOS TEMPORALES
      1. **Contrato de duración determinada**
         1. Contrato de obra o servicio determinado
         2. Contrato eventual por circunstancias de la producción

* Nueva modalidad dentro del eventual: Contrato de “primer empleo”

2.2.1.3 Contrato de interinidad

**2.2.2 Contratos formativos**

2.2.2.1 Contrato para la formación y el aprendizaje

2.2.2.2 Contrato en prácticas

* 1. CONTRATO A TIEMPO PARCIAL PUEDE SER TEMPORAL O INDEFINIDO
     1. Contrato de relevo
     2. Jubilación parcial

**TEMA 2. EL CONTRATO DE TRABAJO Y SUS MODALIDADES**

1. **INTRODUCCIÓN AL CONTRATO DE TRABAJO**

En esta Unidad vamos a estudiar la formalización y características del contrato de trabajo, las distintas clases de contratos, fundamentalmente los contratos formativos; en prácticas y para la formación, por ser los más utilizados con los jóvenes que se insertan por primera vez en el mundo laboral. Estudiaremos también el contrato a tiempo parcial y los contratos de duración determinada. Finalizaremos Unidad con los contratos de duración determinada, contrato de primer empleo y límites a la contratación temporal.

|  |
| --- |
| El contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades entre empresario y trabajador por el que éste se obliga a prestar determinados servicios por cuenta del empresario y bajo su dirección a cambio de una retribución |

De esta definición podemos extraer sus características: prestación libre, voluntaria, por cuenta ajena y retribuida

* 1. **ELEMENTOS DEL CONTRATO**

El contrato de trabajo debe reunir los siguientes elementos

1. **Consentimiento.** El contrato se realiza de mutuo acuerdo entre el trabajador y el empresario libremente prestado, sin error, intimidación, violencia. De trabajador y empresa
2. **Objeto.** Es la prestación de servicios, es decir, la actividad del trabajador, que será remunerada mediante el salario, que ha de ser lícito, posible y determinado. ¿Para qué?
3. **Causa** o razón por la que se celebra: intercambio de trabajo y salario ¿Por qué?
   1. **SUJETOS DE LA RELACIÓN LABORAL**

Los sujetos de la relación laboral son el trabajador y el empresario, ambos deben reunir unos requisitos para poder contratar:

|  |  |
| --- | --- |
| TRABAJADOR | REQUISITOS |
| Persona física que presta servicios para el empresario | Mayor de 18 años o de 16 si está emancipado. Los no emancipados necesitarán autorización de sus padres o tutores legales.  En espectáculos públicos, puede ser menos de 16 años, con autorización de la autoridad laboral y de sus padres o tutores legales. |

* Capacidad del empresario o empleador para contratar:

* 1. **FORMA Y VALIDEZ DEL CONTRATO**

|  |  |
| --- | --- |
| FORMA: escrito o de palabra | VALIDEZ |
| El art 8 ET establece que el contrato de trabajo se podrá celebrar por escrito o de palaba.  Podrán celebrase de palabra siempre que la jornada sea completa   * El contrato indefinido ordinario * El contrato eventual por circunstancias de la producción con una duración inferior a cuatro semanas | Si Si alguna parte del contrato fuera nula, el resto del contrato mantendrá su validez, y en el caso de que todo el contrato sea nulo el trabajador tendrá derecho a la remuneración del trabajo ya realizado |

Si se incumple tal exigencia el contrato se presumirá celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios.

Cuando la relación laboral sea **superior a 4 semanas**, el empresario deberá informar por escrito al trabajador, sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral.

* 1. **TRÁMITES RELACIONADOS CON LA CONTRATACIÓN**

SEPE Y COPIA BÁSICA: El Servicio Público de Empleo: los empresarios están obligados a comunicar al Servicio Público de Empleo en el plazo de los 10 días hábiles siguientes a su concertación, y en los térmicos que reglamentariamente se determinen, el contenido de los contratos de trabajo que celebren o las prórrogas de los mismos, deban o no formalizarse por escrito.

* 1. **EL CONTENIDO DEL CONTRATO DE TRABAJO**

En el contrato de trabajo deben figurar sus elementos esenciales y las principales condiciones de ejecución del trabajo.

La información escrita incluirá, al menos, los siguientes datos:

* **La identidad** de las partes
* La **fecha** de comienzo de la relación laboral y, si es temporal, su duración
* El **domicilio social de la empresa**
* **La categoría o el grupo profesional** del puesto de trabajo que desempeñe el trabajador o la descripción resumida del mismo, en términos que permitan con suficiente precisión el contenido específico del trabajo
* La cuantía del **salario** base inicial y de los complementos salariales, así como la **periodicidad** de su pago
* La duración y distribución de **la jornada ordinaria de trabajo**
* La duración de **las vacaciones**, y, en su caso, las modalidades de atribución y de determinación de las mismas
* Los **plazos de preaviso** que estén obligados a respetar el empresario y el trabajador en el supuesto de extinción del contrato
* El **convenio colectivo** aplicable a la relación laboral, precisando los datos concretos que permitan su identificación
* Otras cláusulas que no vayan en contra de la ley. Se considerarán nulas aquellas cláusulas que vulneren derechos reconocidos a los trabajadores o que introduzcan alguna discriminación en las relaciones laborales
* Firma de las partes

|  |
| --- |
| *La información relativa a salario, jornada, vacaciones y preaviso puede hacer referencia la normativa vigente “según convenio”.* |

* 1. **EL GRUPO PROFESIONAL**

**El grupo profesional describe las aptitudes profesionales y la titulación necesaria para desarrollar las tareas, funciones y responsabilidades de un puesto de trabajo.**

El convenio colectivo o e acuerdo de empresa establecen la clasificación profesional, que define la jerarquía de los grupos profesionales. El contrato de trabajo indicará a qué grupo profesional corresponden las funciones para las que se contrata al trabajador

* 1. **DURACIÓN Y PRÓRROGAS**

La duración del contrato es el periodo de tiempo durante el cual estará vigente y existirá la relación laboral

La duración del contrato podrá concertarse por tiempo indefinido cuando no se fija una fecha determinada para su finalización, o de manera temporal cuando se realiza por una causa y duración determinada.

La prórroga del contrato temporal extiende la duración del contrato inicial. Cuando se pacta una duración inicial inferior a la máxima del contrato pueden acordarse las prórrogas que la ley permita en cada caso.

El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado 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.

Duración inicial

Prórroga 1

Prórroga 2

Duración máxima

Se presumirá indefinido

1. **MODALIDADES DE CONTRATOS DE TRABAJO.**

# CONTRATOS INDEFINIDOS:

* + 1. **CONTRATO DE DURACIÓN INDEFINIDA ORDINARIO:**

Es aquel contrato, escrito o verbal, en el que las partes no han prefijado la duración de su relación contractual, por lo que su duración es indefinida.

Puede pactarse la **jornada completa o parcial**, se considerará celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado 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 comparable a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato que realice un trabajo idéntico o similar.

La conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial, y viceversa, tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador o la trabajadora.

# CONTRATO FIJO DISCONTINUO (art.16 ET):

Son contratos llamados a atender actividades estacionales o de temporada, típicas de sectores como el agrario, de ocio o de hostelería y restauración, aunque también pueden darse en otros sectores. Se trata de actividades que se presentan cíclicamente y que suponen incrementos cualitativos o cuantitativos de actividad tanto en empresas de carácter permanente, como en empresas que, en sí mismas también son estacionales.

* + - 1. **Contrato fijo discontinuo periódico o a fecha cierta:**

Cuando se concierte para realizar **trabajos fijos y periódicos** (en fechas ciertas y conocidas), dentro del volumen normal de la actividad de la empresa. Realmente el contrato fijo discontinuo periódico es un contrato indefinido ordinario a tiempo parcial.

# 2.1.2.2 Contrato fijo discontinuo no periódico (a llamada):

Este contrato se concertará para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos y **no se repitan en fechas ciertas dentro del volumen normal de actividad de la empresa.** Factores estacionales, climatológicos o mercado hacen que el llamamiento no tenga fecha cierta y que durante la campaña se puedan producir interrupciones y periodos de inactividad, de modo que puede considerarse como un trabajo “a llamada”. La fecha cierta o no se refiere a la fecha de llamada para el trabajador, no de actividad para la empresa.

Los trabajadores fijos discontinuos serán llamados en el orden y la forma que se determine en los respectivos convenios colectivos, pudiendo el trabajador, en caso de incumplimiento, 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.

# Antigüedad.

Los trabajadores tienen derecho a la antigüedad en términos normales, computándose a estos efectos el tiempo real de servicios y no el transcurrido desde que ingresó en la empresa. No computándose, por tanto, los períodos de inactividad.

# Interrupciones de la actividad.

El contrato de trabajo no se extingue al finalizar cada período de actividad, sino que se trata de un solo contrato cuyos efectos laborales y retributivos se renuevan año tras año, con la llegada de la temporada o campaña. El trabajador tiene la consideración de trabajador fijo de trabajos discontinuos y no cabe calificar los periodos de inactividad como suspensión en sentido técnico jurídico.

# Formalización y comunicación:

Este contrato se deberá formalizar necesariamente por escrito en el modelo que se establezca, 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.

Se comunicará al Servicio Público de Empleo en los diez días siguientes a su concertación.

# CONTRATOS TEMPORALES:

* + 1. **CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA(art.15 del ET)**

En nuestro Derecho la contratación temporal se rige por el principio de causalidad, ello implica que tan sólo se admite la contratación temporal cuando concurre alguna de las causas previstas legalmente (art. 15 ET) y de no quedar justificada la causa establecida en el contrato nos hallamos ante un "contrato temporal en fraude de ley". La consecuencia del fraude de ley es que la relación laboral se convierte en indefinida.

## 2.2.1.1 Contrato de obra o servicio determinado:

Este contrato tiene por **objeto** la realización de obras o servicios con ***autonomía y sustantividad propias*** dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta, no pudiendo tener una duración superior a tres años (o cuatro si así lo indica el Convenio Colectivo).

Los Convenios Colectivos podrán identificar aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse con contratos de esta naturaleza.

# Jornada y duración:

* Podrá concertarse a tiempo completo o a tiempo parcial.
* Será la del tiempo exigido para la realización de la obra o servicio. Si el contrato fijara una duración o un término, éstos deberán considerarse de carácter orientativo en función de lo establecido anteriormente, no pudiendo superar los tres años de duración, ampliable en doce meses más por Convenio Colectivo de ámbito sectorial estatal o en su defecto por convenios sectoriales de ámbito inferior. Transcurridos estos plazos, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa.

# Periodo de prueba:

* El periodo de prueba se fijará en atención a lo que establezca el convenio colectivo, en cualquier caso, si la duración del contrato no excede de 6 meses el periodo de prueba no podrá ser superior a 1 mes salvo que el convenio diga otra cosa.

# Formalización:

* El contrato, y en su caso las prórrogas, se comunicarán al Servicio Público de Empleo en los diez días siguientes a su concertación.
* El contrato deberá formalizarse siempre por escrito y deberá especificar con precisión y claridad el carácter de la contratación e identificar suficientemente la obra o el servicio que constituya su objeto, la duración del contrato, así como el trabajo a desarrollar.

# Extinción:

* El contrato se extinguirá, previa denuncia de cualquiera de las partes, cuando finalice la obra o servicio objeto del contrato.
* Cuando la duración del contrato sea superior a un año, la parte que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del contrato con una antelación mínima de quince días. El incumplimiento por parte del empresario del plazo mencionado anteriormente le obligará al abono de una indemnización equivalente al salario correspondiente a los días en que dicho plazo se haya incumplido.
* Ejecutada la obra o servicio, si no hubiera denuncia expresa y el trabajador continuara prestando sus servicios, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.
* A la finalización del contrato, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización, cuya cuantía será de 12 días de salario por cada año de servicio.
* Esta indemnización no está exenta de IRPF, considerándose rendimientos de trabajo.

# Otras características:

* Este contrato tiene características especiales cuando lo celebran contratas y subcontratas, y en caso de que se celebre en el sector de la construcción, donde se denomina **“fijo de obra”.**

## 2.2.1.2 Contrato eventual por circunstancias de la producción:

**Objeto:** cubrir necesidades extraordinarias de la empresa debidas a circunstancias de mercado, acumulación de tareas o exceso de actividad. El contrato se destina a satisfacer un incremento temporal o excepcional del volumen del trabajo que no puede ser cubierto por plantilla fija de la empresa, pero que, por su propia transitoriedad, no justifica tampoco una ampliación permanente de la citada plantilla.

# Jornada:

Se celebrará, a jornada completa o a tiempo parcial.

# Duración:

* La duración máxima de este contrato será de seis meses dentro de un período de doce meses. Salvo que el CC establezca otra cosa, en cuyo caso el máximo será de 12 meses de contratación para un periodo de referencia de 18 meses. En caso de que el periodo de referencia se fijara entre 12 y 18 meses, el tiempo máximo que podría estar el trabajador contratado será de ¾ partes del periodo de referencia pactado.
* En caso de que el contrato eventual se concierte por un plazo inferior a la duración máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

# Periodo de prueba:

* El periodo de prueba se fijará en atención a lo que establezca el convenio colectivo, en cualquier caso, si la duración del contrato no excede de 6 meses el periodo de prueba no podrá ser superior a 1 mes salvo que el convenio diga otra cosa.

# Formalización:

* Se formalizarán por escrito cuando su duración exceda de cuatro semanas y en aquellos casos que se concierten a tiempo parcial.
* En el contrato deberá constar con precisión y claridad la causa o circunstancia que lo justifique y, además, entre otros extremos, la duración y el trabajo a desarrollar.
* El contrato y, en su caso, las prórrogas se comunicarán al Servicio Público de Empleo en los diez días siguientes a su concertación.

# Extinción:

* El contrato eventual por circunstancias de la producción se extinguirá, previa denuncia de cualquiera de las partes, por la expiración del tiempo convenido.
* Los contratos que tengan establecida legal o convencionalmente una duración máxima y que se hubiesen concertado por una duración inferior a la misma se entenderán prorrogados tácitamente, hasta la correspondiente duración máxima, cuando no hubiese mediado denuncia o prórroga expresa antes de su vencimiento y el trabajador continúe prestando servicios.
* A la finalización del contrato, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización, cuya cuantía será de 12 días de salario por cada año de servicio.
* Esta indemnización no está exenta de IRPF, considerándose rendimientos de trabajo.

## Nueva modalidad dentro del eventual: Contrato de “primer empleo”:

Es un contrato eventual cuyo objeto es que los jóvenes puedan tener una primera experiencia laboral.

Características:

* Está dirigido a jóvenes menores de 30 años sin experiencia profesional o con experiencia inferior a 3 meses o jóvenes menores de 35 años discapacitados, con una discapacidad igual o superior al 33%.
* La jornada puede ser a tiempo completo o a tiempo parcial, pero en este último caso debe ser igual o superior al 75% de la jornada completa.
* Duración mínima 3 meses y máxima 6 pudiendo ampliarse por CC hasta 12 meses. Si se celebra el contrato por un tiempo inferior a la duración máxima podrá realizarse una sola prórroga que tenga una duración hasta el máximo tiempo permitido.
* Si este contrato a su finalización se convierte en indefinido el contrato tendrá bonificadas las cuotas de la SS durante 3 años en 500 euros/año, 700euros/año si la persona contratada es mujer.
* Esta modalidad se mantendrá hasta que la tasa de paro se sitúe por debajo del 15%.

## 2.2.1.3 Contrato de interinidad:

**Objeto**: sustituir a un trabajador que ha cesado temporalmente en su puesto, pero lo tiene reservado.

# Duración:

El tiempo que tarde en incorporarse la persona sustituida.

# Periodo de prueba:

El periodo de prueba se fijará en atención a lo que establezca el convenio colectivo, en cualquier caso, si la duración del contrato no excede de 6 meses el periodo de prueba no podrá ser superior a 1 mes salvo que el convenio diga otra cosa.

**Forma:** Se concertará por escrito, especificando el nombre del trabajador sustituido y la causa de la sustitución. La jornada será completa o parcial si el trabajador sustituido también lo era. A pesar de eso, el trabajo a desempeñar por el interino no tiene por qué coincidir necesariamente con el del trabajador ausente con reserva del puesto de trabajo.

# Extinción:

* El contrato de interinidad se extinguirá, previa denuncia de cualquiera de las partes, cuando se produzca cualquiera de las siguientes
* causas:
* La reincorporación del trabajador sustituido.
* El vencimiento del plazo legal o convencionalmente establecido para la reincorporación.
* La extinción de la causa que dio lugar a la reserva del puesto de trabajo.
* Los contratos de interinidad que tengan establecida legal o convencionalmente una duración máxima y que se hubiesen concertado por una duración inferior a la misma se entenderán prorrogados tácitamente, hasta la correspondiente duración máxima, cuando no hubiese mediado denuncia o prórroga expresa antes de su vencimiento y el trabajador continuase prestando servicios.

La **extinción** de este contrato **no lleva aparejado derecho a indemnización a su término.**

# CONTRATOS FORMATIVOS. (art.11 ET)

Los contratos formativos pretenden la formación del trabajador bien en el aspecto teórico, en el práctico o en ambos con la finalidad de lograr la inserción en el mercado de trabajo de los colectivos a los que va destinado.

Existen dos tipos de contratos para lograr dicho objetivo: el contrato para la formación y el aprendizaje y el contrato de prácticas.

Ambos contratos pueden realizarse a través de ETT´s.

# 2.2.2.1Contrato para la formación y el aprendizaje

**Objeto**: que el trabajador consiga la cualificación profesional, mediante el desarrollo en alternancia de una actividad laboral retribuida en una empresa y una actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

# Requisitos de los trabajadores:

* Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veinticinco que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida para concertar un contrato en prácticas.
* El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad y en los supuestos de contratos celebrados con alumnos participantes en proyectos de empleo y formación. Ni con los colectivos en situación de exclusión social, en caso en que sean contratados por empresas de inserción.
* Los trabajadores que cursen FP del sistema educativo pueden acogerse a esta modalidad.

# Formalización:

* Deberá formalizarse por escrito haciendo constar expresamente el contenido del contrato, así como del «Acuerdo para la actividad formativa en contrato para la formación y el aprendizaje».
* Se deberá comunicar al Servicio Público de Empleo en el plazo de los diez días siguientes a su concertación, al igual que las prórrogas del mismo.

# Duración:

* + La duración mínima del contrato será de **un año y la máxima de tres años**, si bien mediante convenio colectivo podrá establecerse distintas duraciones del contrato, sin que la duración mínima pueda ser inferior a seis meses ni máxima de tres años. El límite de duración del contrato no será de aplicación en los supuestos de contratos celebrados con alumnos participando en proyectos de empleo formación.
  + En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta por dos veces sin que la duración de cada prorroga pueda ser inferior a **6 meses** y sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.
  + Expirada la duración del contrato para la formación y el aprendizaje, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa salvo que la formación inherente al nuevo contrato tenga por objeto la obtención de distinta cualificación.
  + No se podrán celebrar contratos para la formación y el aprendizaje cuando el puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por el tiempo superior a doce meses.
  + Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

# Periodo de prueba:

El periodo de prueba será el que establezca el CC. En caso de que el CC no establezca nada al respecto el periodo de prueba no podrá ser superior a 2 meses o 3 en caso de empresas de menos de 25 trabajadores.

# Jornada:

* + No admite el tiempo parcial.
  + El tiempo de trabajo efectivo, que podrá hacerse compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 75% durante el primer año, o al 85%, durante el segundo y tercer 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 de horas extras de fuerza mayor.

# Salario:

* + Será proporcional al tiempo de trabajo efectivo, según lo establecido en convenio colectivo, y nunca inferior al SMI disminuido en la misma proporción.

# Prestaciones de la Seguridad Social:

* + El trabajador queda cubierto de todas las contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, incluido el desempleo. Excepto los alumnos trabajadores de escuelas- taller, casas de oficio y talleres de empleo. Asimismo, se tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.

# 2.2.2.2 Contrato en prácticas.

**Objeto:** la obtención por el trabajador de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados. No se trata sólo de adquirir experiencia profesional, sino que esta experiencia sea sobre lo que se ha estudiado.

# Requisitos de los trabajadores:

El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que habiliten para el ejercicio profesional.

* + Que no hayan transcurrido más de cinco años, o de siete cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, desde la obtención del título.
  + Que no haya estado contratado bajo esta modalidad por un tiempo superior a dos años:
  + En la misma o distinta empresa por la misma titulación o certificado de profesionalidad.
  + En la misma empresa para el mismo puesto de trabajo, aunque se trate de distinta titulación o de distinto certificado de profesionalidad.
  + A estos efectos los títulos de grado, máster y doctorado, correspondientes a los estudios universitarios no se consideran la misma titulación salvo que al ser contratados por primera vez con esta modalidad contractual el trabajador estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.
  + Quedan expresamente excluidas de este ámbito las prácticas profesionales que realizan los estudiantes como parte de los estudios académicos o ciclos formativos de FP.

# Periodo de prueba:

* + Máximo un mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio o de certificado de profesionalidad de nivel 1 o 2.
  + Máximo dos meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado superior o de certificado de profesionalidad de nivel 3, salvo lo dispuesto en convenio colectivo.
  + A la finalización del contrato no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración de las prácticas a efectos de antigüedad en la empresa.

# Formalización:

* + Deberá formalizarse por escrito haciendo constar expresamente la titulación del trabajador, la duración del contrato y el puesto de trabajo a desempeñar durante las prácticas.
  + Deberá comunicarse al Servicio Público de Empleo en el plazo de los diez días siguientes a su concertación, al igual que las prórrogas de este.

# Duración:

* + No podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años; dentro de estos límites, los Convenios Colectivos de ámbito sectorial podrán determinar la duración del contrato. Si el contrato en prácticas se hubiera concertado por tiempo inferior a dos años, se podrán acordar hasta dos prórrogas, con una duración mínima de seis meses cada una.
  + Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación.

# Salario:

* + La retribución del trabajador será la fijada en convenio colectivo para los trabajadores en prácticas, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 60% o al 75% durante el primero o el segundo años de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.
  + En ningún caso el salario será inferior al salario mínimo interprofesional. En el caso de trabajadores contratados a tiempo parcial, el salario se reducirá en función de la jornada pactada.

# Otras particularidades:

* + A la terminación del contrato, el empresario deberá expedir al trabajador un certificado en el que conste la duración de las prácticas, el puesto o puestos de trabajo ocupados y las principales tareas realizadas en cada uno de ellos.
  + Se podrá concertar un contrato en prácticas en base a un certificado de profesionalidad obtenido como consecuencia de un contrato para la formación celebrado anteriormente con la misma empresa. Hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15%.
  + Se podrán transformar las becas y prácticas no laborales en una relación laboral formalizada bajo este contrato. En ese caso si el trabajador tiene menos de 30 años el incentivo para la empresa será mayor (del 50% pasa al 75% de la cuota por contingencias comunes). Hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15%.

# CONTRATO A TIEMPO PARCIAL (Art.12 del ET) PUEDE SER TEMPORAL O INDEFINIDO:

**Concepto:**

* + El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado 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 un trabajador a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y 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 de aplicación o, en su defecto, la jornada máxima legal.
  + El contrato a tiempo parcial tiene que distinguirse de los siguientes supuestos en los que el contrato no se convierte de jornada completa en tiempo parcial:

 El desempleo parcial por causas técnicas, económicas, organizativas o de producción.

 Las licencias retribuidas previstas legalmente (ejemplo formación en PRL, ejercicio de la prestación de maternidad parcial, etc.)

 La jornada reducida con reducción de salario por distintas causas: cuidado de hijos, familiares, lactancia, víctimas de violencia de género, etc.

# Duración:

* + Puede concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada; en este último caso se podrá acoger a cualquier modalidad contractual, a excepción del contrato de formación y de sustitución por jubilación anticipada.

# Horas extraordinarias

**Los trabajadores contratados a tiempo parcial NO *podrán realizar horas extraordinarias normales, sólo podrán realizar horas extraordinarias de fuerza mayor.***

# Horas complementarias:

* + Se considerarán horas complementarias aquéllas cuya posibilidad de realización haya sido acordada como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial. Las horas complementarias sumadas a la jornada parcial ordinaria no puede ser igual a la jornada a tiempo completo, siempre tiene que ser inferior.
  + Características comunes:
  + Se retribuyen como las horas ordinarias y se computan a efectos de la Seguridad Social.
  + En su realización deben respetarse los límites legales de jornadas y descansos.
  + Existe la obligación para el empresario de llevar un registro de dichas horas Ha de registrarse diariamente y totalizarse mensualmente. Debe comunicar de esto a los representantes de los trabajadores y guardar los registros durante un periodo de 4 años.

# Clases de horas complementarias:

**Horas complementarias pactadas:**

La realización de horas complementarias pactadas está sujeto a las siguientes reglas:

* + Requieren pacto específico, expreso y por escrito. Podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto al contrato. No puede imponerse unilateralmente por el empresario.
  + Sólo se podrá formalizar 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 pacto de horas complementarias deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por el empresario. 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.
  + El trabajador deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de tres días, salvo que el convenio establezca un plazo de preaviso inferior.
  + En caso de incumplimiento del empresario, el trabajador puede negarse a su realización, pese a haber sido pactadas, sin que ello suponga un incumplimiento sancionable laboralmente.
  + Este pacto puede quedar sin efecto por renuncia del trabajador, mediante preaviso de 15 días, una vez cumplido un año de su celebración, cuando concurran las siguientes circunstancias:
  + Atención a responsabilidades familiares.
  + Necesidades formativas, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.
  + Incompatibilidades con otro contrato a tiempo parcial.

# Horas complementarias voluntarias (SIN PACTO):

* + En los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, el empresario podrá, en cualquier momento, ofrecer al trabajador la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el 15%, ampliables al 30% por convenio colectivo, de las horas ordinarias objeto del contrato. La negativa del trabajador a la realización de estas horas no constituirá conducta laboral sancionable.
  + Estas horas complementarias no se computarán a efectos de los porcentajes de horas complementarias pactadas.
  + La realización de horas complementarias habrá de respetar, en todo caso, los límites en materia de jornada y descansos establecidos en los artículos 34, apartados 3 y 4; 36.1 y 37.1 del ET.

# Salario:

* + Se aplica el principio de proporcionalidad. El salario es proporcional al tiempo trabajado. Aunque habrá que ver qué dice el CC, puesto que puede establecerse algún complemento que se cobre de forma íntegra sin atender a este principio.

# Transformación de un contrato a tiempo parcial en completo y viceversa:

* + Esta conversión tiene siempre carácter voluntario para el trabajador y no puede imponerse de forma unilateral o como consecuencia de una modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Un trabajador que se niegue a la conversión no puede ser despedido ni sancionado por ello, sin perjuicio de las medidas que conforme a lo dispuesto en el despido colectivo y a la extinción del contrato por causas objetivas (técnicas, económicas, organizativas o de producción) puedan adoptarse.

# Novedad:

* + Pueden ser contratados con una jornada máxima del 50% aquellos jóvenes menores de 30 años que estén cursando alguna titulación acreditable o formación en idiomas o TIC´s de cómo mínimo 90horas. La contratación de estos jóvenes tendrá una deducción en las cuotas de la SS para el empresario.
  + Además, también existen una serie de contratos que pueden ser indistintamente, indefinidos o de duración **determinada, y a jornada completa o a tiempo parcial:**

**2.3.1 Contrato de relevo:**

Este tipo de contrato se concierta con 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. Se celebrará simultáneamente con el contrato a tiempo parcial que se pacte con el jubilado parcial, realmente este último no es un nuevo contrato, sino una modificación, en lo que a jornada se refiere, del ya existente.

# Forma:

Se formalizará siempre por escrito en modelo oficial en el que constará necesariamente el nombre, la edad y las circunstancias profesionales del trabajador sustituido.

El contrato se deberá comunicar al Servicio Público de Empleo en los diez días siguientes a su concertación.

# Duración:

* + La duración del contrato será indefinida o temporal, en este caso será igual a la del tiempo que falte 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 períodos anuales, extinguiéndose, en todo caso, al finalizar el período correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.
  + En el caso del trabajador jubilado parcialmente después de haber alcanzado la edad de jubilación, la duración del contrato de relevo que podrá celebrar la empresa para sustituir la parte de jornada dejada vacante por el mismo podrá ser indefinida o anual. En este segundo caso, el contrato se prorrogará automáticamente por períodos anuales.

# Jornada:

* + El contrato de relevo podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso, si se celebra a tiempo parcial, la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido. El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.
  + El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido o uno similar, entendiendo por tal el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría equivalente.

# 2.3.2 Jubilación parcial:

* + El celebrado por el trabajador que concierte con su empresa una reducción de jornada de trabajo y de su salario de entre un mínimo de un 25% y un máximo de un 50% si el trabajador tiene 61 años cumplidos o más y 33 años cotizados o más. Si el jubilado parcial tiene cumplidos los 67 o los 65 y más de 38 años cotizados podrá reducir su jornada hasta un o del 75% en los supuestos en que el trabajador relevista sea contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida. 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, extinguiéndose la relación laboral al producirse la jubilación total.

# Bibliografía:

Normativa actualizada sobre contratación laboral. Manual de FOL de la editorial Editex.

Manual de FOL de la editorial Paraninfo. Manual de FOL de la editorial McGrawHill.

Manual de Derecho del Trabajo de la editorial Tirant lo Blanch. Memento social Francis Lefevre.