# EL CONTRATO DE TRABAJO Y LAS MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

# TEMA 11.- EL CONTRATO DE TRABAJO Y LAS MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

- 1. <u>El contrato de trabajo</u>
- 2. Tipos de contratos
  - 2.1 Contratos indefinidos
  - 2.2 Contratos temporales
  - 2.3 Contratos a tiempo parcial
- 3. Otras formas de contratación

# OBJETIVE'S DE DESARROLLO SOSTENIBLE





































# OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

El 25 de septiembre de 2015 más de 150 jefes de Estado y de Gobierno de todo el mundo aprobaron la <u>Agenda 2030</u>.

En ella se recogen los **Objetivos de Desarrollo Sostenible**, un conjunto de metas globales pensadas para erradicar la pobreza, proteger el planeta y asegurar la prosperidad mundial.

Cada uno de los Objetivos de Desarrollo Sostenible tiene metas concretas que se deberán alcanzar en 2030. Es importante que tanto gobiernos como empresas y ciudadanos conozcan estos objetivos con el fin de ayudar a conseguirlos.

# **ACTIVIDAD**

# OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

Buscar los ODS relacionados con el trabajo y contratos.

# 1.- CONCEPTO CONTRATO

Pacto o acuerdo entre dos partes que se comprometen a asumir unas obligaciones.

Es como un pacto o promesa formal.

Su cumplimiento puede ser exigido.

**FORMA** 

Puede ser verbal o escrito.

# 1.- CONCEPTO CONTRATO



Acuerdo entre dos o más personas (o empresas) en el que se establecen <u>derechos y obligaciones que ambas</u> <u>partes se comprometen a cumplir</u>.

# **CONTENIDO**

Las partes pueden acordar cualquier cláusula que no sea contraria a la ley, a la moral o al orden público.

# 1.- EJEMPLOS DE CONTRATO

# **Ejemplo:**

Imagina que quieres comprar un teléfono móvil.

Al llegar a la tienda, tú (el comprador) y el formalizáis una compra venta.

Tú te comprometes a pagar el precio del teléfono y el vendedor se compromete a entregar el teléfono en buen estado.

# ¿QUÉ TIPOS DE CONTRATOS CONOCÉIS?

# 1.- EJEMPLOS DE CONTRATO

# Tipos de contratos:

- •Contrato de trabajo: Es el acuerdo entre un trabajador y una empresa. En este contrato se establecen las condiciones laborales, como el salario, la jornada laboral, las vacaciones, etc.
- •Contrato de alquiler: Cuando alquilas un piso o una casa, firmas un contrato de alquiler con el propietario. En este contrato se establecen las condiciones del alquiler, como el importe de la renta, la duración del alquiler y las obligaciones de ambas partes.
- •Contrato de compraventa: Este tipo de contrato se utiliza para comprar cualquier bien o servicio, desde un coche hasta una suscripción a un servicio de streaming.
- •Contrato de servicios: Se utiliza cuando contratas a alguien para que realice un trabajo específico, como un fontanero o un electricista.

# 1.- CONCEPTO CONTRATO DE TRABAJO pág. 175



# 1.- CONCEPTO CONTRATO DE TRABAJO pág. 175

# Acuerdo entre empresario y trabajador.

El trabajador se **compromete** a prestar servicios por cuenta ajena bajo la dirección del empresario, recibiendo a cambio una retribución.



# 1.1. Sujetos del contrato laboral pág. 175



# **TRABAJADOR**

- Mayor de 18 años.
- **Personas de 16 años** o mayores emancipadas o con la autorización de sus progenitores o tutores.
  - Prohibido menores: horas extras, trabajo nocturno, peligrosos o insalubres
- Excepcionalmente menores de 16 en espectáculos públicos.
- Los extranjeros fuera de la UE necesitan autorización de trabajo y residencia para poder trabajar

# **EMPRESARIO**

• Persona física, jurídica.



# 1. Menores de 16 años.

Únicamente en casos puntuales (controlados por la autoridad laboral) en actividades artísticas, deportivas o espectáculos siempre que no pongan en riesgo su salud sus estudios y su desarrollo personal. Es necesaria una autorización escrita de la autoridad laboral.

Prohibido: horas extras, horario nocturno y trabajos insalubres o peligrosos.





# 2. Menores de 16 a 18 años.

Si están emancipados legalmente. Si tienen autorización de padres o tutor.

Prohibido: horas extras, horario nocturno y trabajos insalubres o peligrosos.

- 3. Mayores de 18 años.
- 4. Extranjeros.

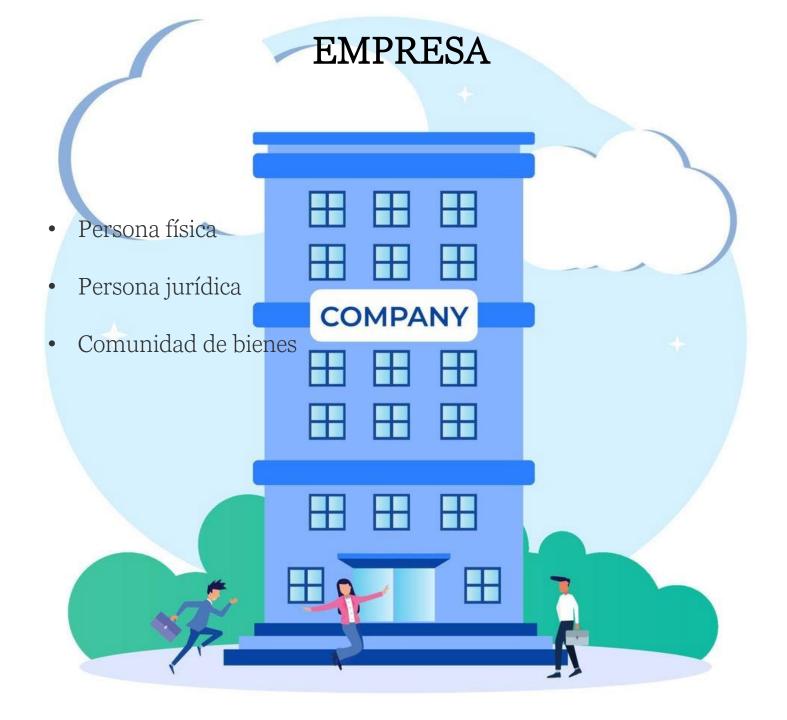
**Ciudadanos de la UE**: podrá ejercer en las mismas condiciones que un ciudadano español (solo deben comunicar su situación solicitando la tarjeta de residencia).

# Ciudadanos que no pertenecen a la UE:

Necesitan un <u>Permiso de Trabajo</u> de distinta duración, y un <u>Permiso de Estancia legal o de residencia</u>.

# UNIÓN EUROPEA





# PARA QUE EXISTA UN CONTRATO ES NECESARIO QUE HAYA... pág. 175 tabla 11.2

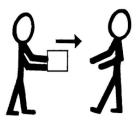


Consentimiento: ambos quieren tener una relación laboral.



Objeto: actividad retribuida del trabajador

(la actividad del trabajador, sus funciones).



Causa: cesión remunerada de los frutos del trabajo.

(la retribución),

# TRAMITES AL CONTRATAR POR PARTE DEL EMPRESARIO

- ✓ Comunicar la contratación al SEPE y entregar copia al trabajador.
- ✓ Afiliar al trabajador a la SS (darle de alta).
- ✓ Cotizar a la SS por el trabajador todos los meses.

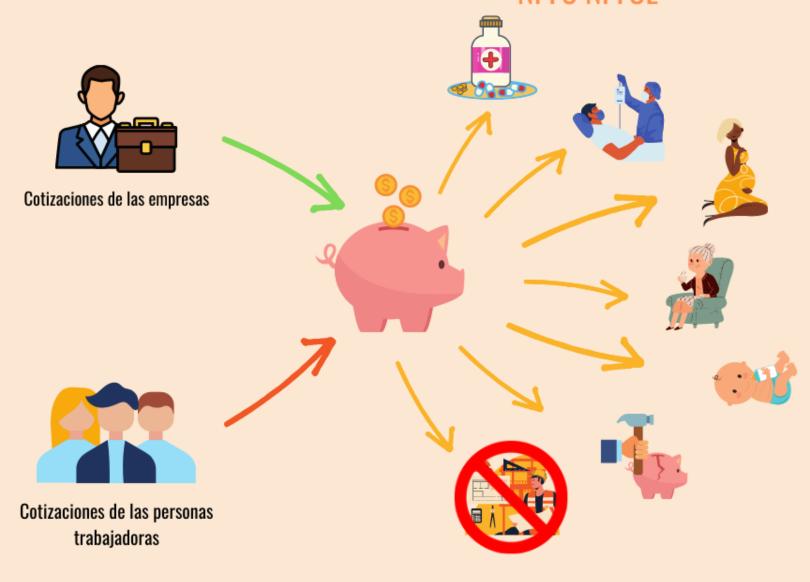






- 1.Si el contrato se formaliza por escrito debe cumplimentarse Modelo oficial por triplicado, entregando en los 10 días siguientes: una copia para el trabajador, el original para la empresa, y otra en la oficina de empleo, para su registro y visado. la empresa debe, además, entregar una Copia básica a los representantes de los trabajadores, con objeto de comprobar su legalidad.
- 2.Si es verbal, la empresa debe informar en el plazo máximo de 10 días del contenido del contrato y comunicarlo por escrito o vía telemática a la oficina de empleo, a la persona trabajadora y a sus representantes. Si la empresa no facilitara la copia del contrato puedes descargar tu contrato en la Sede Electrónica del SEPE

# SEGURIDAD SOCIAL NI FU NI FOL



# AFILIACIÓN Y COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL

# SISTEMA DE PROTECCIÓN PÚBLICA Una parte del salario se destina la Seguridad Social

La Seguridad Social actúa como un gran seguro: en el caso de enfermedad, accidentes, maternidad, jubilación o desempleo, garantiza que el trabajador perciba una prestación económica,



# 1.3 CARACTERÍSTICAS DEL CONTRATO pág. 176







### **CONTRATO DE TRABAJO**

DATOS DE LA EMPRESA			
CIF/NIF/NIE			
D./DNA.		NIF,/NIE	EN CONCEPTO (1)
NOMBRE O RAZÓN SOCIAL DE LA EMPRESA		DOMICILIO SOCIAL	
PAIS	MUNICIPIO		C. POSTAL
DATOS DE LA CUENTA DE COTIZACIÓN	7 1 1 1 1 1 3 1 2 1 1 1 1 1	UNION COLO	
RÉGIMEN COD. PROV. NÚMERO	DIG. CONTR. ACTIVIDAD	ECONÓMICA	
DATOS DEL CENTRO DE TRABAJO			
PAIS	MUNICIPIO		
DATOS DEL/DE LA TRABAJADOR/A			
D/DNA.		NIFJNIE (2)	FECHA DE NACIMIENTO
N° AFILIACIÓN S.S. NIVEL FORMATIVO		NACIONALIDAD	
MUNICIPIO DEL DOMICILIO		PAIS DOMICILIO	

# 1.3 CARACTERÍSTICAS DEL CONTRATO pág. 176







- a) Forma
- b) Contenido mínimo
- c) **Duración**

### **CONTRATO DE TRABAJO**

DATOS DE LA EMPRESA					
CIF/NIF/NIE					
D./DNA.			NIF,/NIE		EN CONCEPTO (1)
NOMBRE O RAZÓN SOCIAL DE LA	EMPRESA		DOMIC	ILIO SOCIAL	
PAIS		MUNICIPIO			C. POSTAL
DATOS DE LA CUENTA DI	E COTIZACIÓN				
RÉGIMEN COD. P	ROV. NÚMERO	DIG. CONTR.	ACTIVIDAD ECONÓ	MICA	
DATOS DEL CENTRO DE	TRABAJO				
PAIS			MUNICIPIO		
DATOS DEL/DE LA TRAB	AJADOR/A		1.007.00		
D./DÑA.			NIFJN	IIE (2)	FECHA DE NACIMIENTO
Nº AFILIACIÓN S.S.	NIVEL FORMATIVO			NACIONALIDAD	
MUNICIPIO DEL DOMICILIO			PAIS	DOMICILIO	

# a) FORMA DEL CONTRATO pág. 176



Los contratos pueden celebrarse de manera **verbal** o **escrita**.

Verbal solo puede ser:

\*Indefinido ordinario tiempo completo.



# b) CONTENIDO MÍNIMO pág. 176 (VER FIGURA 11.1 PÁG. 177)

La **Ley NO especifica <u>cuál</u> será el contenido p**ero, debe tener un contenido mínimo:

- ○Fecha del contrato.
- **Oldentificación de las partes.**
- ODenominación y grupo del puesto.
- Lugar de trabajo.
- Tiempo de trabajo: jornada, horario, turno, si es trabajo nocturno.
- ODuración y periodo de prueba si lo hay.
- ORetribución.
- ODuración de las vacaciones
- **Legislación aplicable:** Norma concreta y Convenio colectivo.
- Plazo de preaviso.
- Otras cláusulas. Si son ilegales el trabajador no está obligada a cumplirlas aunque las haya firmado.
- Firma de las partes.

Si el trabajador es menor debe ser representado por tutor o progenitor.



# Cláusulas habituales del contrato

Cláusulas que se suelen firmar				
Confidencialidad	Toda la información revelada por la empresa u obtenida en ella debe mantenerse en secreto y total confidencialidad.			
No competencia	El compromiso consiste en no realizar la misma actividad al finalizar la relación laboral a cambio de una compensación económica. No será superior a dos años para los técnicos ni a seis meses para el resto.			
No concurrencia, plena dedicación	Se obliga a trabajar con plena dedicación para la empresa y a no hacerlo para otras compañías de diferentes sectores. De no existir este pacto, puede prestar servicios para otras empresas siempre que no incurra en competencia desleal.			
Permanencia	Tiene una duración <b>máxima de dos años</b> y se suscribe cuando el trabajador ha recibido una formación especializada a cargo de la empresa.			
Polivalencia funcional	Se obliga a realizar las funciones propias de más de un grupo profesional, aunque quedará clasificado en el grupo al que correspondan las funciones que desempeñe durante mayor tiempo			



# 1.3. PERIODO DE PRUEBA pág. 178



# 1.3. PERIODO DE PRUEBA

Tiempo para que las partes comprueben la conveniencia de la contratación.



No es obligatorio su establecimiento.

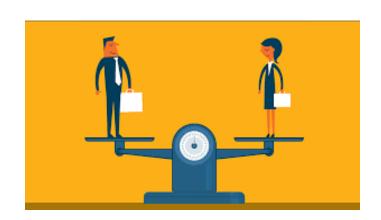
Si se acuerda debe estar reflejado en contrato por escrito.

Si no estuviera por escrito, se entiende que no existe.

# 1.3. PERIODO DE PRUEBA pág. 178

El trabajador tendrá los **mismos** derechos y obligaciones que el resto de trabajadores:

- Alta en la SS
- Pago del salario

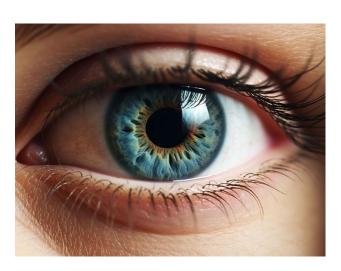




Sin embargo no recibirá indemnización en caso de producirse un despido durante el período de prueba.

No es necesario alegar una causa ni avisar en un plazo determinado. Convenio Metal art. 37 ET art. 14

# 1.3. PERIODO DE PRUEBA pág. 178





Sólo es válido si el trabajador no ha prestado esas funciones en la misma empresa anteriormente



# PERIODO DE PRUEBA pág. 178

La <u>duración</u> se fijará por convenio.

Si este no dice nada, no podrá exceder de lo establecido en el art. 14 ET.





# **DURACIÓN MÁXIMA** DEL PERÍODO DE PRUEBA <u>SI EL CONVENIO NO</u> DICE NADA AL RESPECTO pág. 178 (ver tabla 11.4)



Técnicos titulados	Técnicos NO titulados	Contrato para obtener práctica profesional	Contratos temporales de hasta 6 meses
Hasta 6 meses	Hasta 2 meses.  Hasta 3 meses si empresa menos de 25 trabajadores.	1 mes máximo.	1 mes máximo.



# **ACTIVIDAD**



Un taller incorpora con un contrato indefinido a Izan que acaba de finalizar un Grado Superior de Electromecánica de Vehículos. El contrato incorpora una cláusula para que el trabajador no pueda desempeñar otra actividad laboral durante la vigencia del contrato. Le proponen, en una conversación, un período de prueba de 8 meses

- Es legal esa cláusula?
- La duración del período de prueba es correcto?
- El contrato puede tener forma verbal?

# ACTIVIDAD



A Daniela le notifica su empresa que no ha superado el período de prueba y que finaliza su relación laboral inmediatamente.

Daniela no está conforme y exige una justificación de los motivos y pide una indemnización por los días trabajados.

¿Debe la empresa atender las exigencias de Daniela?



# MODALIDADES DE CONTRATO LABORAL



# c) **DURACIÓN**

#### pág. 176

## Los contratos pueden ser:

- Temporales o indefinidos.
- Jornada completa o parcial.

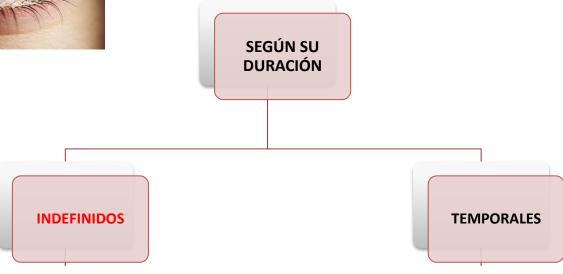






#### 2. MODALIDADES CONTRATO

pág. 180



No tienen una fecha final definida.

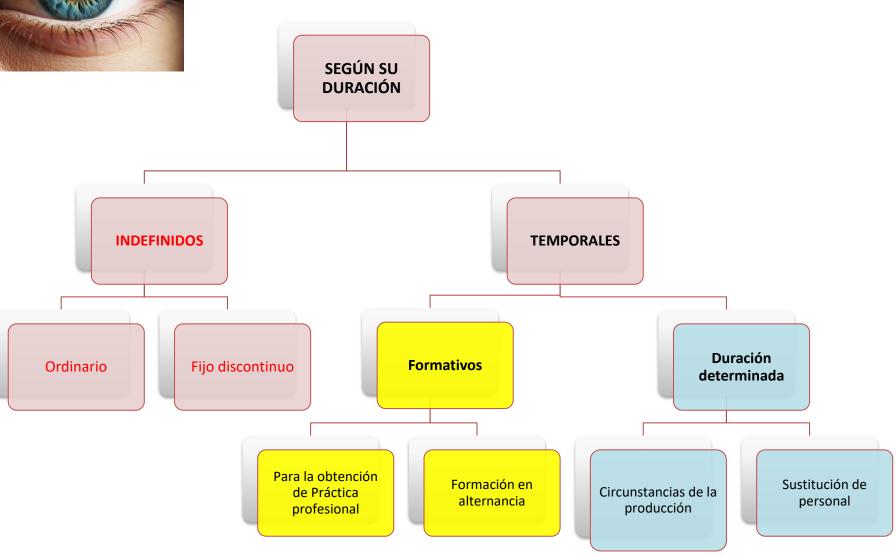
Tienen una duración determinada.

Sólo se pueden cerrar en caso de sustitución, circunstancias de la producción o por una finalidad formativa.



#### 2. MODALIDADES CONTRATO

pág. 180



• **CONTRATOS INDEFINIDOS** 



#### 2.1. CONTRATOS INDEFINIDOS pág. 180



# En estos contratos *no* se conoce la fecha de *finalización*.

Establecen la fecha de inicio pero no la de su final.

#### Tipos:

- o Ordinario
- o Fijo- discontinuo



#### INDEFINIDO ORDINARIO pág. 180



# SE CONVIERTEN EN INDEFINIDOS

**ORDINARIOS** 

Es el contrato indefinido común.
Se puede concertar por escrito o de forma verbal si es a jornada completa.

Se convierten en indefinidos (salvo que se acredite la naturaleza temporal) si la empresa no da de alta en la Seguridad Social (tras un plazo igual al periodo de prueba), falta de forma escrita, o sobrepasa el plazo máximo de un contrato de trabajo temporal, o por encadenamiento de contratos temporales.

#### INDEFINIDO ORDINARIO

#### **VENTAJAS**

Estabilidad.

Mayor protección en caso de despido.

Favorece el compromiso del trabajador

#### **DESVENTAJAS**

Puede producir desmotivación si no hay incentivos adicionales.

Estancamiento laboral y personal.





ACTIVIDAD
INTERMITENTE
O CON PERÍODOS
CIERTOS DE EJECUCIÓN.







#### **FIJO DISCONTINUO**

Se concreta para abordar la ejecución de trabajos que son fijos pero discontinuos en el tiempo.

## 1. Trabajos estacionales o de temporada:

- Recogida de fruta, verdura...
- Servicios en período escolar: monitor, cuidador de patio, de comedor...
- Trabajos de verano relacionados con el turismo y la hostelería: socorrista, monitor de tiempo libre, camareros, cocineros, personal de hoteles
- Trabajos relacionados con deportes de temporada como el esquí.









# 2. Trabajos que requieren una prestación intermitente y tienen períodos de ejecución ciertos:

#### Ejemplos:

Una fábrica de producción textil que necesita abordar durante unas semanas en primavera y otoño la entrega de las colecciones.



Se combinan periodos de trabajo con periodos de inactividad , **manteniéndose el vínculo** entre empresa y trabajador.

Cubre una necesidad de trabajo de carácter cíclico (no es un pico de trabajo).

## CÓMO COTIZAN LOS FIJOS DISCONTINUOS

El trabajador tiene los mismos derechos que un indefinido.

Cuando se produce el llamamiento, la empresa cursa el alta en SS, el trabajador trabaja, recibe su salario y la empresa cotiza (mismos % que para un indefinido).

Una vez finalizado su trabajo, el trabajador será baja en la SS y podrá solicitar desempleo si cumple los requisitos.

Su antigüedad se calcula teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral y no solo el tiempo de trabajo real prestado.

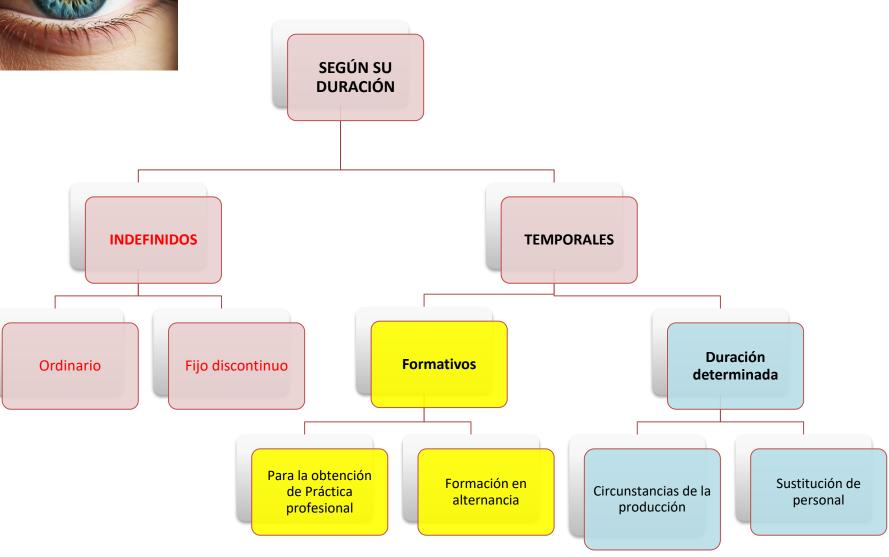






#### 2. MODALIDADES CONTRATO

pág. 180



#### 2.2. CONTRATOS TEMPORALES pág. 182





Se concretan por un tiempo determinado y su fecha de finalización se pacta en el propio contrato.

Se formalizan por escrito siempre, indicando la causa.

5

En estos contratos se conoce la fecha de finalización:

Su objetivo es cubrir necesidades temporales de la empresa.

Los principales son los de duración determinada (están, por otro lado, los formativos):

- 1) Eventual por circunstancias de la producción.
- 2) Sustitución de personas trabajadoras.

pág. 182

Únicamente se pueden concretar cuando existen las causas contempladas en la ley.



pág. 182

#### CAUSAS:

- Incremento ocasional e imprevisible en la producción imprevistos, picos de trabajo...
- Oscilaciones en las necesidades de personal debido a las vacaciones de la plantilla, por ejemplo.
- Incremento ocasional, previsible, con una duración reducida y determinada
  - como el aumento de ventas por la campaña de Navidad.

pág. 182

# DURACIÓN:

- Incremento ocasional e imprevisible en la producción (contrato de 6 meses ampliable a un año por Convenio)
- Oscilaciones en las necesidades de personal (contrato de 6 meses ampliable a un año por Convenio)
- Incremento ocasional, previsible, con una duración reducida y determinada (contrato de 90 días/año)

pág. 182

# INDEMNIZACIÓN:

• 12 DÍAS DE SALARIO POR AÑO DE SERVICIO (o parte proporcional en su caso).

pág. 182

# INDEMNIZACIÓN:

• 12 DÍAS DE SALARIO POR AÑO DE SERVICIO (o parte proporcional en su caso).





La reforma laboral de 2021 (Real Decreto Ley 32/2021) restringió severamente la contratación temporal.

Esto motivó un auge de los contratos fijos discontínuos.

Además derogó los contratos por obra y servicio.

Para evitar el uso abusivo de los contratos temporales, se limitó la concatenación de los mismos:

- El trabajador no puede ser contratado por un tiempo superior a 18 meses en un período de 24meses para la misma empresa.
- No se pueden hacer dos o más contratos por circunstancias de la producción (por la propia empresa o por una ETT).
- No se puede ofrecer un puesto de trabajo que haya estado ocupado por una persona durante más de 18 meses en un tiempo de 24 meses por contratos de circunstancias de la producción.



En estos casos el contrato temporal quedará convertido en contrato indefinido.

# DIFERENCIAS ENTRE CONTRATO TEMPORAL E INDEFINIDO

# LA INDEMNIZACIÓN



# DIFERENCIAS ENTRE CONTRATO TEMPORAL E INDEFINIDO

# LA INDEMNIZACIÓN

El despido de un trabajador con contrato indefinido obliga a la empresa a abonarle una indemnización cuyo importe se fija en función una serie de factores: de la causa de la extinción de la relación laboral, del número de días que el empleado llevaba prestando servicios y de la remuneración que venía percibiendo.

Los contratos temporales obligan al empleador a abonar un número fijo de días de salario muy inferior al que se tiene en cuenta para calcular el despido de un trabajador indefinido (entre 20 y 33 días).

Ahorrarse el despido es el motivo principal que inclina a las empresas a elegir un contrato temporal en lugar de uno indefinido. De ahí los esfuerzos del gobierno por introducir bonificaciones para fomentar esta última modalidad de contratación, que se contemplan también para las transformaciones de temporales en indefinidos.

## 2) SUSTITUCIÓN DE PERSONAS TRABAJADORAS pág. 182





Sustituir a trabajadores con contrato suspendido por reserva del puesto (enfermedad, accidente, maternidad, excedencias, proceso de selección ...)

Duración: hasta que el trabajador "vuelva".

Indemnización: no corresponde.

Forma: escrita

#### ACTIVIDAD



Indica la modalidad de contrato más adecuada según las circunstancias planteadas:

- a) Contratar a una persona recién titulada
- b) Contratar a personas para cubrir la temporada de rebajas
- c) Cubrir a una trabajadora que disfruta del nacimiento de su hija.
- d) Cubrir las vacaciones de la plantilla
- e) Contratar a una persona para formarla en la empresa.

## **ACTIVIDAD**



- 1. Pág 188 del manual:
  - 1. ejercicio 3
- 2. Pág 190 del manual:
  - 1. Ejercicios 3, 4, 6, 7, 8, 9, 10

# **CONTRATOS FORMATIVOS**





#### Pretenden fomentar el empleo en jóvenes, su incorporación al mercado laboral:

- Formación en alternancia
- Para la obtención de la práctica profesional







# **CONTRATO DE FORMACIÓN EN ALTERNANCIA** pág. 183

Finalidad: compatibilizar un trabajo con una formación.

Se realiza por **escrito**, incluyendo un plan formativo individual y actividades de tutoría.

**Requisitos:** "No tener formación". No haber trabajado en esa empresa por más de 6 meses.

**Duración:** La prevista en el plan formativo con un mínimo de 3 meses y máximo de 2 años.

#### CONTRATO DE FORMACIÓN EN ALTERNANCIA

Jornada: completa o parcial. 65% el primer año. 85% el segundo año.

No podrán hacer horas extra, ni turnos, ni noches.

No tienen periodo de prueba.





#### Retribución:

Según convenio. No inferior al 60%, ni al 75% (primer y segundo año).

No inferior al SMI en proporción tiempo trabajado.

# CONTRATO PARA LA OBTENCIÓN DE LA PRÁCTICA PROFESIONAL pág. 183

Objetivo: obtener práctica de los estudios cursados.

#### **Requisitos:**

**Título universitario, FP** u otros.

No más de 3 años desde la obtención del título.

No haber trabajado en esa empresa por más de 3 meses.

Retribución: lo que indique el convenio.

Jornada: completa o parcial. No horas extra.

Duración: mínimo 6 meses- máximo 1 año.

Periodo de prueba: un mes.





# CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL



## 2.3 CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL pág. 185

Acordados para trabajar durante un número de horas al día/ semana/ mes/ año, inferior a la jornada completa.





**No** pueden hacer horas extra, salvo en casos de fuerza mayor.

#### CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL pág. 185

#### Si pueden hacer <u>horas complementarias</u>:

- Pactadas en contrato.
- No podrá superar el 30% de las horas ordinarias pactadas en contrato.
- \$ igual que hora ordinaria.
- El contrato debe ser superior a 10h/ semana.
- Preaviso de tres días.
- La suma de horas ordinarias y complementarias
   no será superior a la jornada ordinaria diaria.





#### 3. OTRAS FORMAS DE CONTRATACIÓN

pág. 187

#### **ETT- EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL**

Aquella cuya actividad consiste en poner a disposición de otra empresa (cliente) a trabajadores para su colocación con carácter temporal.



(Comprobar tabla 2.11 con Principales características)

Contrato de puesta a disposición.



