

## El contrato de trabajo

El **contrato de trabajo** es el **acuerdo entre dos partes** por el que una de ellas, la **persona trabajadora**, se compromete a prestar determinados servicios por cuenta ajena bajo la dirección de la otra, **la empresa**, y recibe a cambio una retribución.

Para que exista contrato es necesario que concurren estos **elementos** (Tabla 2.1):

<b>Consentimiento</b>	El contrato se realiza de mutuo acuerdo, prestado libremente entre las partes que intervienen (la empresa y la persona trabajadora).
<b>Objeto</b>	Es la actividad retribuida del empleado o empleada, su trabajo, que debe cumplir los requisitos de ser posible, lícito y determinado.
<b>Causa</b>	Es el motivo por el que se celebra el contrato: la cesión remunerada del fruto del trabajo, el intercambio entre servicios y salario.

Tabla 2.1. Elementos básicos del contrato de trabajo.

### 1. Sujetos del contrato laboral

Los sujetos de la relación laboral son la **persona trabajadora** y la **empresa** (Fig. 2.1).

#### La persona trabajadora

Es una persona física que desempeña su labor voluntariamente bajo la organización y dirección de la empresa, y cede el fruto de su trabajo a cambio de un salario.

#### ¿Quiénes pueden establecer una relación laboral?

- **Personas de 18 años o mayores.**
- **Personas de 16 años** o mayores emancipadas o con la autorización de sus representantes legales (progenitores o tutores).
- A los **menores de 16 años** se les prohíbe el desempeño de trabajos nocturnos, peligrosos e insalubres, y la realización de horas extraordinarias.
- Excepcionalmente, los menores de 16 años pueden intervenir en espectáculos públicos, con autorización por escrito de la autoridad laboral, siempre que la actividad no perjudique su salud ni su formación profesional y humana.
- **Personas extranjeras** que no pertenecen a la ciudadanía de la Unión Europea precisan la autorización correspondiente de trabajo y residencia para poder trabajar en nuestro país, mientras que las pertenecientes a la ciudadanía de la Unión no necesitan permiso, ya que existe la libre circulación de personas trabajadoras, y se equiparan, así, a las españolas.

#### La empresa

Puede ser una persona física o jurídica o una comunidad de bienes.

#### ¿Quién puede constituir una empresa?

- **Persona física.** Son personas físicas los empresarios o empresarias individuales (mayores de 18 años o menores de edad emancipados).
- **Persona jurídica.** Son personas jurídicas, tanto entes privados (sociedades civiles, mercantiles, asociaciones, fundaciones, etc.) como entidades públicas (las Administraciones públicas también pueden formalizar contratos laborales).
- **Comunidad de bienes.**

#### Trámites que debe realizar la empresa cuando contrata a una persona trabajadora

- Comunicar la contratación al Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) y entregar una copia del contrato al empleado o empleada.
- Afiliar a los trabajadores y trabajadoras a la Seguridad Social, cuando no lo estén, y darlos de alta en este organismo.
- Cotizar a la Seguridad Social por la persona trabajadora desde el inicio de la relación laboral.

#### 2.1. Sujetos de la relación laboral.



ODS

Naciones Unidas aboga por crear políticas que fomenten la **creación de empleo** y que las personas disfruten de los contratos que les permitan desarrollar su vida profesional y personal en condiciones dignas.



## IMPORTANTE

### Cláusulas nulas

Las cláusulas que limitan el ejercicio de **derechos fundamentales**, como el de libre sindicación, el de huelga o cualquier otro reconocido (salario, descanso, etc.), se consideran nulas. Las cláusulas nulas quedan sin efecto, pero el contrato sigue vigente.

### ¿SABÍAS QUE...?

Si la persona trabajadora no cumple con lo pactado en la **cláusula de permanencia** y abandona el trabajo antes del plazo fijado, la empresa tendrá derecho a una indemnización de daños y perjuicios.

## 1.2. Características del contrato de trabajo

El contrato laboral presenta unas características determinadas con respecto a su **forma**, **contenido** y su **duración**. Vamos a estudiarlas detalladamente.

### A. Forma del contrato de trabajo

El contrato puede formalizarse de manera verbal o por escrito:

- Solo se pueden celebrar **verbalmente dos modalidades**: el eventual por circunstancias de la producción y con duración inferior a cuatro semanas, y el indefinido ordinario a tiempo completo.
- Por tanto, a excepción de los contratos especificados en el párrafo anterior, el resto debe constar **por escrito** obligatoriamente; de no hacerse así, se presume celebrado un contrato indefinido a jornada completa, salvo que se acredite la naturaleza temporal del mismo.

### B. Contenido mínimo del contrato de trabajo

Aunque **la ley no establece** de forma rigurosa cuál ha de ser el contenido del contrato de trabajo, en todos aquellos que se celebren por escrito deben figurar, como mínimo, los apartados que aparecen en la Figura 2.2. Cada vez resulta más frecuente que las empresas impongan determinadas **cláusulas** (Tabla 2.2), en las que quedan reflejadas las obligaciones legales que la persona trabajadora asume tanto durante la vigencia del contrato como después de su finalización (Tabla 2.2).

<b>Confidencialidad</b>	Toda la información revelada por la empresa u obtenida en ella debe mantenerse en secreto y total confidencialidad.
<b>No competencia</b>	El compromiso consiste en no realizar la misma actividad al finalizar la relación laboral a cambio de una compensación económica. Normalmente será superior a dos años para los técnicos ni a seis meses para el resto.
<b>No concurrencia, plena dedicación</b>	La persona trabajadora 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 a otras empresas siempre que no incurra en <u>competencia desleal</u> .
<b>Permanencia</b>	La duración máxima es de dos años y se suscribe cuando la persona trabajadora ha recibido una formación especializada a cargo de la empresa, para asegurarse ésta de que el dinero invertido en su formación revierte en beneficio de la compañía.
<b>Polivalencia funcional</b>	La persona trabajadora se compromete a realizar las funciones propias de más de un grupo profesional, aunque quedará clasificada en aquel que corresponden las funciones que desempeñe durante más tiempo.

Tabla 2.2. Cláusulas más habituales en los contratos de trabajo.

### C. Duración del contrato de trabajo

El contrato puede concertarse por un tiempo indefinido (cuando no se fija una fecha de finalización determinada) o con una limitación temporal.

## CASO PRÁCTICO 1. Contratación de menores

### 1.3. El periodo de prueba

El **periodo de prueba** es un tiempo de duración determinada que la empresa y la persona trabajadora pueden pactar para que ambas partes, de forma unilateral, comprueben la conveniencia de la contratación.

El periodo de prueba se debe pactar por escrito en el contrato; en caso contrario, se entiende que no existe. La regulación de este periodo se recoge en la Tabla 2.3.

<b>Duración del periodo de prueba</b>	<p>Se fija por medio del convenio colectivo. Si este no lo indica, la duración máxima del citado periodo no puede exceder de los siguientes plazos:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Para quienes tienen el título de técnico o técnica, el periodo de prueba no puede superar los seis meses.</li><li>• Para las demás personas trabajadoras, comprenderá dos meses como máximo, excepto en las empresas de menos de 25 personas, donde el periodo de prueba no podrá superar los tres meses.</li><li>• En los contratos en prácticas:<ul style="list-style-type: none"><li>– <del>No más de dos meses para los titulados de Grado Superior.</del></li><li>– Un mes como máximo para los titulados de Grado Medio.</li></ul></li><li>• En los contratos temporales de hasta seis meses no se puede fijar más de un mes de prueba.</li></ul>
<b>Derechos</b>	Se tienen los <b>mismos derechos y obligaciones que el resto de personas trabajadoras</b> : alta en la Seguridad Social, pago del salario, pero no se percibirá indemnización a la extinción del contrato.
<b>Límites</b>	No puede establecerse otro periodo de prueba si ha desempeñado ya las mismas funciones en la empresa con otro contrato.
<b>Preaviso</b>	No es necesario, cualquiera de las partes puede dar por finalizado el contrato sin preaviso.

Tabla 2.3. Periodo de prueba.



**Identificación de las partes.** Si la empresa tiene personalidad jurídica, una persona actuará como representante legal, haciendo constar el poder que se le otorga para contratar; de lo contrario, el empresario o la empresaria actúa como persona física. Si la persona trabajadora es menor de edad, deberá estar representada por sus progenitores o tutores.

**Fecha del contrato**

**Denominación y grupo del puesto de trabajo.**

**Lugar de trabajo.** Se hará constar el domicilio social de la empresa y el del centro de trabajo donde se van a prestar los servicios. En algunos casos, ambos coinciden.

**Tiempo de trabajo.** Se especificará la jornada, el horario, el turno y si es trabajo nocturno.

**Duración.** Se detallará la fecha de comienzo de la relación laboral y el periodo de prueba, si se pactara.

**Retribución (salario base y complementos salariales).** Se indicará si el salario es diario, mensual o anual. Se reflejará el salario bruto, pues el neto se calcula teniendo en cuenta los descuentos de la Seguridad Social y el IRPF.

**Vacaciones.** Se hará constar la duración de las vacaciones anuales.

**Legislación aplicable.** Se indicará la norma concreta que regula el tipo de contrato y el convenio colectivo que ordena la relación laboral, si lo hay.

**Plazo de preaviso,** que se espantarán por ambas partes y ambas partes en caso de rescisión del contrato.

Se pueden incluir **otras cláusulas** ajustadas a la ley. De ser ilegales, la persona trabajadora no estará obligada a cumplirlas, aunque las haya firmado.

En ..... a ..... de ..... de 20.....

De una parte, D./Dña. ...., mayor de edad, con domicilio en ....., calle ....., y DNI núm. ...., actuando como representante legal de la empresa

De otra parte, D./Dña. ...., mayor de edad, con domicilio en ....., calle ....., y DNI núm. ....

Los **menores** verán completada su capacidad por sus progenitores o tutores.

## CLÁUSULAS

- 1 **Primera.** La persona trabajadora prestará sus servicios en la empresa como .....
- 2 **Segunda.** El centro de trabajo en el que se realizará la prestación de servicios se encuentra en .....
- 3 **Tercera.** La jornada laboral será de ..... horas semanales, prestadas de la siguiente forma: ..... con los descansos establecidos.
- 4 **Cuarta.** La duración del presente contrato será de ....., y se establece un periodo de prueba de .....
- 5 **Quinta.** La persona trabajadora recibirá una retribución total bruta de ..... euros.
- 6 **Sexta.** La duración de las vacaciones anuales será de .....
- 7 **Séptima.** En lo previsto en este contrato, se estará a lo establecido en la legislación vigente.
- 8 **Octava.** Ambas partes se comprometen a comunicar el fin de la relación laboral .....
- 9 **Novena.** Se pueden incluir cláusulas adicionales que no vayan en contra de la ley.

Y para que conste, se extiende este contrato, por triplicado, en el lugar y fecha indicados.

La persona trabajadora

El/la representante de la empresa

Por último, la firma de las partes.

## 1.4 Formas del contrato de Trabajo

<b>Forma de los contratos</b>	<u>Escrita</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuando lo exija una disposición legal.</li> <li>• Cuando lo solicite cualquiera de las partes.</li> </ul>
	Verbal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Indefinido ordinario.</li> <li>• Eventual por circunstancias de la producción, cuya duración no exceda de cuatro semanas.</li> </ul>
<b>Duración del contrato</b>	Indefinido	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No tiene fecha de finalización previamente pactada.</li> </ul>
	Temporal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Duración determinada: tiene fecha cierta de finalización.</li> <li>• Duración indeterminada: no tiene fecha cierta de finalización, ya que esta se producirá cuando concluya la obra o servicio o se reincorpore la persona trabajadora sustituida.</li> </ul>
<b>Periodo de prueba</b>	Solo existirá si se pacta por escrito en el contrato de trabajo y la persona trabajadora no ha prestado antes servicios en esa misma empresa y en el mismo puesto de trabajo.	

Tabla 2.4. Características del contrato de trabajo.