# El contrato de trabajo

Unidad 3

### ¿Qué es un contrato de trabajo?

 Es el acuerdo entre dos personas, por el que una de ellas, el trabajador, se compromete a prestar determinados servicios bajo la dirección de la otra, el empresario, recibiendo a cambio una retribución garantizada, esto es, ajena a los riesgos de la empresa.

### 1.1 Elementos del contrato

Elementos esenciales	Concepto y características
Consentimiento	<ul> <li>Voluntad de las partes de celebrar un acuerdo o contrato</li> <li>Es nulo si es prestado con violencia, intimidación o dolo, o por personas sin capacidad legal para ello.</li> <li>El acuerdo puede ser verbal o escrito, o tácito</li> </ul>
Objeto	Es el trabajo prestado en ciertas condiciones (personal, voluntario, ajeno, dependiente) a cambio de un salario. El objeto ha de ser posible, lícito y determinado.
Causa	La razón por la cual se concierta el contrato. Consiste en la voluntad de intercambiar trabajo por salario. La causa debe ser lícita y cierta.

### Limitaciones para trabajar

Edad	<ul> <li>A partir de los 18 años puede firmar libremente.</li> <li>Con 16 y 17 años se requiere autorización de padres o tutores o la emancipación.</li> <li>Menores de 16 años no pueden trabajar salvo en espectáculos públicos y previa autorización laboral escrita y para acto determinado.</li> </ul>
Titulación	Estar en posesión de la requerida titulación para el ejercicio de distintas profesiones.
Incapacidad	Cuando por sentencia judicial se dictamina la imposibilidad para contratar o trabajar.
Nacionalidad	No comunitarios. Requieren permiso de trabajo del Ministerio de Trabajo e Inmigración.  Comunitarios. Tienen libre circulación por en España. No pueden ser discriminados por nacionalidad.

#### Aclaraciones...

- Persona física. Es la persona natural, humano con derechos y obligaciones.
- Persona jurídica. Conjunto de personas físicas a quienes la ley concede personalidad jurídica. Caso de empresas y sociedades.
- **Sujetos del contrato.** Trabajador (persona física) y empresario (persona física, jurídica que recibe los servicios a cambio de un salario).
- **Emancipación**. Situación legal que capacita a un menor a partir de los 16 años, para regir su persona y sus bienes como mayor de edad. Se obtiene por:
  - Matrimonio.
  - Concesión de los padres.
  - Concesión judicial.

#### La forma de los contratos de trabajo

Por escrito	Los contratos deben suscribirse por escrito cuando así lo exige una disposición legal.
De palabra	<ul> <li>Contrato eventual por circunstancias de la producción, de duración igual o inferior a cuatro semanas.</li> <li>Contrato indefinido ordinario.</li> </ul>

Cualquiera de las partes puede exigir que se formalice por escrito incluso durante el transcurso de la relación laboral.

- Si el contrato fuera verbal, el empresario deberá informar al trabajador por escrito, en el plazo de dos meses a partir de la fecha de comienzo de la relación laboral (antes de que termine el contrato), sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo y principales condiciones de éste:
  - Identidad de las partes.
  - Fecha de comienzo y duración previsible
  - Domicilio social de la empresa donde se prestará el servicio.
  - Categoría o grupo profesional.
  - Salario baso y complementos.
  - Duración y distribución de jornada.
  - Vacaciones
  - Plazos de preaviso en caso de extinción.
  - El convenio colectivo aplicable.

El contrato de trabajo puede resultar nulo (parcial o total) por inexistencia del consentimiento, ilicitud del objeto o de la causa, o por infracción de las normas.

Tipo y efecto de la nulidad

**Nulidad parcial.** Si resulta nula una parte del contrato, se mantiene su parte válida y se sustituye por la nula lo establecido en el convenio aplicable.

**Nulidad total.** Es nulo de forma completa desde el momento de la declaración de nulidad.

El trabajador puede exigir remuneración por el trabajo ya prestado.

 Es el período de tiempo durante el cual cualquiera de las partes puede dar por terminada la relación laboral, sin preaviso ni indemnización.

#### Características del período de prueba

**Forma**. El período de prueba debe constar por escrito en el contrato.

**Duración máxima**. Será la que establezca el convenio colectivo. Si no hay referencias en éste se aplicará lo que indica el ET. (no exceder)

- Técnicos titulados (universidad): 6 meses
- Resto de trabajadores: 3 meses en empresas con menos de 25 trabajadores. 2 meses en empresas con 25 trabajadores o más.

### 2. ¿Son iguales todos los contratos?

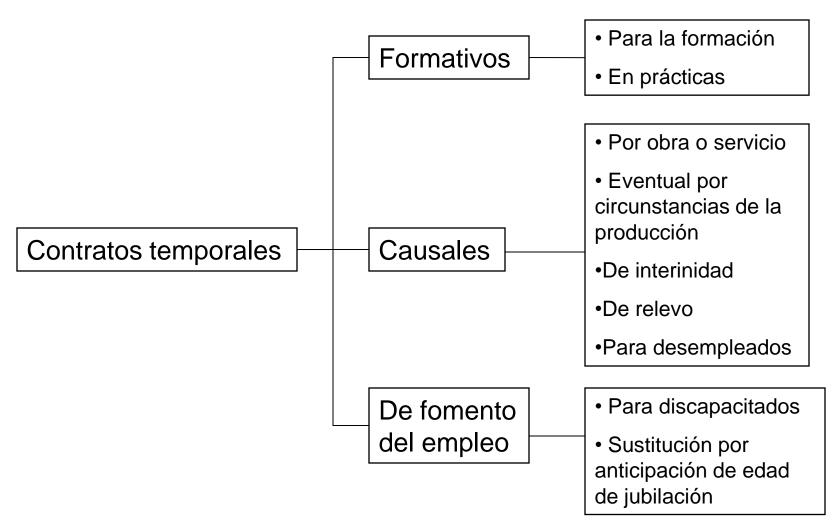
#### según su duración de la prestación

- Indefinido: No existe fecha de terminación de la relación laboral.
- Temporal: Existe fecha de terminación, concreta o en función del cumplimiento de un hecho.

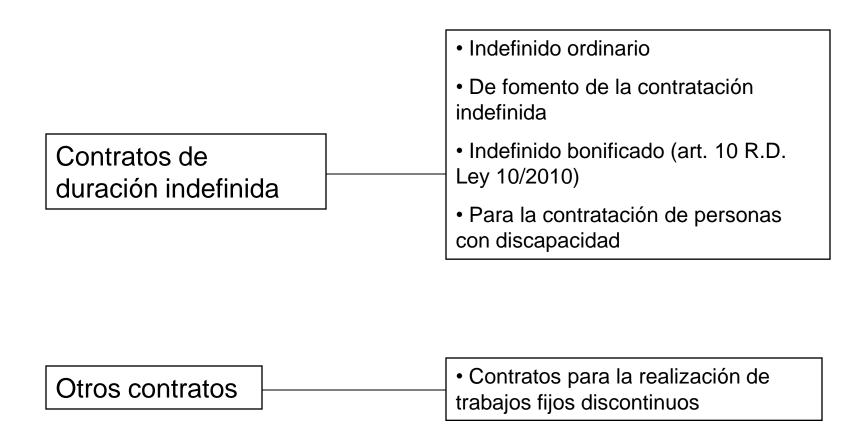
#### según la duración de la jornada

- A tiempo completo: Se trabajan las horas habituales.
- A tiempo parcial: El número de horas de trabajo es inferior al habitual.

### Tipos de contratos según su duración



### Tipos de contratos según su duración



#### CONTRATO PARA LA FORMACIÓN

Contratos temporales formativos

Concepto	Formación teórica y práctica necesaria para el desempeño de un oficio cualificado.
Requisitos	Menores de 21 años. Para menores de 25 años hasta el 31/12/2011 y menores de 30 hasta 31/12/2013. No hay limite para discapacitados.
	No tener titulación para el puesto a desempeñar. No haber desempeñado el puesto antes por más de 12 meses. No haber agotado la duración máxima en una relación laboral anterior en la misma o distinta empresa en un contrato de formación.
Nº trabajadores	Según convenio aplicable o si no hay referencias según R.D. 488/1998 de 27 de Marzo
Duración	Entre 6 meses y 2 años prorrogable otros 12 meses. El convenio puede establecer una duración de 3 años y 4 años si es discapacitado.

#### CONTRATO PARA LA FORMACIÓN

Jornada	Solo puede concertarse a tiempo completo. Una parte dedicada a formación (75 % mínimo) y el resto a trabajo efectivo.
Retribución	Según se fije en convenio colectivo, sin ser inferior al SMI en proporción al tiempo de trabajo efectivo en el primer año. En el segundo año no inferior al SMI. (En proporción al tiempo de trabajo efectivo para toda la duración del contrato, actualmente).
Seguridad Social	Cuotas muy reducidas y fijadas anualmente por el Gobierno. Sí generan derecho a prestación por desempleo.
Período de prueba	Según la regla general, 2 o 3 meses, según trabajadores.

#### CONTRATO EN PRÁCTICAS

#### Contratos temporales formativos

Concepto	Obtención de la práctica profesional según nivel de estudios, para universitarios y técnicos de formación profesional o certificados de profesionalidad.
Requisitos	Disponer de la adecuada titulación para el desempeño del trabajo.  No haber transcurrido más de 5 años desde la finalización de los estudios. Para discapacitados el plazo será de 6 años.
Duración	De 6 meses a 2 años. Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas, en la misma o distinta empresa, más de 2 años por la misma titulación, ni por otra titulación distinta.
Jornada	A tiempo completo y a tiempo parcial.

#### CONTRATO EN PRÁCTICAS

Retribución	No inferior al 60% el primer años y al 75% el segundo, del salario fijado en convenio, para ese puesto.  Nunca inferior al SMI. Trabajadores en prácticas a tiempo parcial, el salario será en proporción a la jornada.
Período de prueba	Estará establecido en convenio. Si no fuera así se sigue la siguiente regla:  - Un mes para titulados medios (grados universitarios, técnicos de formación profesional, arquitectos o ingenieros técnicos y diplomados).  - Dos meses para titulados superiores (técnicos superiores de formación profesional, licenciados, arquitectos, ingenieros, doctorados).

#### CONTRATO POR OBRA O SERVICIO

Concepto	Su objeto son obras o servicios determinados dentro de la actividad de la empresa, limitado en el tiempo pero de duración incierta.
Forma	Por escrito, identificando la obra o servicio objeto del contrato.
Duración	El tiempo necesario para la obra o el servicio objeto de la contratación. No podrá tener una duración superior a 3 años, ampliables hasta 12 meses por convenio. Transcurridos estos plazos los trabajadores tendrán la condición de fijos.
Denuncia	Cuando el contrato tenga una duración superior a un año, debe efectuarse con 15 días de antelación. Esto es así para todos los contratos de duración determinada.

## CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN

Concepto	Atener a las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, en actividad normal.
Forma	Si la duración no va a ser superior a 4 semanas, ni a tiempo parcial, puede ser verbal. Si se hace por escrito debe indicarse la circunstancia que lo justifica.
Duración	La máxima es de 6 meses en un período de 12 meses. En convenio puede establecerse hasta 18 meses, las ¾ partes con un límite de 12 meses.
Indemnización	A su extinción, se tiene derecho a 8 días por año de servicio, incrementándose gradualmente hasta 12 días a partir del 2015. Esta regla es para todos los contratos temporales exceptuando los formativos y de interinidad.

#### CONTRATO DE INTERINIDAD

Concepto	Para sustituir a un trabajador con derecho a reserva del puesto de trabajo (estar de baja) o para cubrir un puesto durante un proceso de selección.
Forma	Por escrito, identificando el trabajador sustituido y causa de sustitución, si el puesto a desempeñar es el de la persona sustituida o el de otro trabajador que cubrirá el del sustituido.
Duración	Mientras dure el derecho a reserva del puesto sustituido. Si es para cubrir un puesto durante el proceso de selección, no podrá exceder de 3 meses.
Bonificaciones	Es muy ventajoso en caso de sustituir a trabajadores durante los períodos de descanso por maternidad, adopción, acogida, riesgo durante el embarazo, lactancia o paternidad.

#### CONTRATO DE RELEVO

Concepto	Prestación de servicios para un trabajador (relevista) durante la jornada dejada vacante por otro trabajador (relevado), que se jubila parcialmente (reduce entre el 25 y 75% o el 85% si el relevista se contrata a jornada completa de forma indefinida).
Requisitos	El relevista debe figurar como desempleado en la Oficina del Servicio Público de Empleo o tener un contrato de duración determinada en la empresa.
Duración	El tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la jubilación total, máximo 4 años.

#### CONTRATO PARA DESEMPLEADOS

Concepto	Sirve para contratar de forma temporal a víctimas de la violencia de género o doméstica, o desempleados en situación de exclusión social.
Forma	Por escrito, en modelo oficial.
Duración	La correspondiente al tipo de modalidad temporal.
Requisitos	El trabajador no tendrá relación de parentesco, hasta segundo grado, con el empresario o directivos. No debe tener vinculación con la empresa en los últimos 6 meses.
Bonificaciones	Se pueden considerar medidas de fomento del empleo por las ventajosas bonificaciones empresariales mensuales.

#### CONTRATO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

#### Contratos temporales de fomento del empleo

Concepto	Sirve para contratar de forma temporal a trabajadores con una incapacidad igual o mayor del 33% o pensionistas con una incapacidad permanente reconocida o pensión de jubilación.
Requisitos	Las empresas que incurran en despidos improcedentes quedan excluidas durante 12 meses de las bonificaciones propias de este modelo.
Duración	No menos de 12 meses ni superior a 3 años, aunque se pueden hacer prórrogas no menores de 12 meses hasta completar los 3 años.
Jornada	Puede ser tanto completa como parcial.
Incentivos	Dependerán del grado de discapacidad, sexo y edad, según tabla, y si es contrato a tiempo parcial también se bonificará.
Denuncia	Con antelación de 15 días si el contrato es superior a 1 año.
Compensación	El trabajador tiene derecho a 12 días por año trabajado.

## CONTRATO DE SUSTITUCIÓN POR ANTICIPACIÓN DE JUBILACIÓN

Contratos temporales de fomento del empleo

Concepto	Tiene por objeto sustituir a trabajadores que pretenden anticipar su jubilación total de los 65 a los 64 años. Es una medida de fomento del empleo.
Requisitos	El trabajador que se jubila debe tener 64 años y el nuevo trabajador debe hallarse inscrito como desempleado en el Servicio Público de Empleo.
Forma	Puede celebrarse mediante cualquier modalidad de contratación excepto a tiempo parcial, eventual e interinidad. Debe constar el nombre del trabajador que se jubila.

#### CONTRATO POR TIEMPO INDEFINIDO ORDINARIO

Concepto	Contratar a trabajadores por tiempo indefinido.
Requisitos	No se exige ningún requisito especial ni a empresas ni a trabajadores.
Forma	Puede ser tanto de forma verbal como escrita.
Incentivos	No genera derecho a ningún incentivo.

#### CONTRATO DE APOYO A LOS EMPRENDEDORES (nuevo)

Concepto	Contratar a trabajadores por tiempo indefinido y potenciar la iniciativa empresarial. Solo se podrá concertar, cuando la tasa de paro del país supere el 15%.
Periodo prueba	Un año.
Requisitos trabajadores	Desempleados entre 16 y 30 años y mayores de 45 años.
Requisitos empresas	Tener menos de 50 trabajadores. No haber realizado despidos objetivos ni colectivos en los últimos 6 meses. Mantener 3 años al contratado o devolver incentivos si es despido improcedente.
Forma	Debe formalizarse por escrito.
Incentivos	Si el contratado es menor de 30 años o un desempleado, importantes deducciones fiscales y derecho a bonificaciones en la cuota a la SS. Compatibles con otras ayudas públicas.

## CONTRATO DE FOMENTO PARA LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA

Concepto	Contratar a trabajadores por tiempo indefinido que pertenecen a algún colectivo con dificultades para la inserción laboral.
Requisitos de trabajadores	Desempleados de 16 a 30 años. Desempleadas para profesiones con menor índice de empleo femenino. Parados de más de 3 meses. Desempleados mayores de 45 años. Personas con discapacidad. Desempleados que en los 2 últimos años hubieran tenido contratos temporales o hubieran sido despedidos con un contrato indefinido.  Trabajadores en la misma empresa con contrato temporal de antes del 18 de Junio de 2010 y se transforme su contrato en este, antes del 31/12/2010. También puede ser hasta el 31/12/2011 si el contrato temporal anterior no excede de 6 meses. No será así si son contratos formativos.
Requisitos de empresas	No podrán hacer uso de esta modalidad si en los 6 meses anteriores, para un mismo puesto de trabajo, hayan incurrido en un despido improcedente o despido colectivo con falta de forma.

## CONTRATO DE FOMENTO PARA LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA

Requisitos de empresas	No podrán hacer uso de esta modalidad si en los 6 meses anteriores, para un mismo puesto de trabajo, hayan incurrido en un despido improcedente o despido colectivo con falta de forma.
Indemnización	En despido improcedente por causas objetivas, el trabajador percibirá 33 días por año, con un máximo de 24 mensualidades. Esto significa un abaratamiento del despido.
Forma	Al no existir un modelo específico para esta modalidad, solo hay que indicar que se aplica la disposición adicional primera de la Ley 12/2001 de 9 de Julio.

## CONTRATO DE TRABAJO INDEFINIDO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Concepto	Contratación por tiempo indefinido de trabajadores con discapacidad igual o superior al 33%, inscritos en el Servicio Público de Empleo. Si reúnen los requisitos pueden acogerse a un abaratamiento del despido.  En empresas con más de 50 trabajadores, al menos el 2% de su plantilla deben ser trabajadores con discapacidad.
Incentivos	Subvención e 3907 €, por contrato (proporcionalmente a tiempo parcial), subvención de 902,52 € para la adaptación del puesto de trabajo. Reducción de 6000 € de la cuota del IRPF o del Impuesto de Sociedades.  Las bonificaciones a la Seguridad Social dependerán del grado de discapacidad, sexo y edad y si es a tiempo parcial.

## CONTRATO PARA LA REALIZACIÓN DE TRABAJOS FIJOS DISCONTINUOS

Otros contratos

Concepto	Modalidad de contrato indefinido a tiempo parcial para efectuar trabajos que se repiten todos los años, dentro del volumen normal de actividades de la empresa, con carácter fijo discontinuo, no repitiéndose en fechas ciertas.
Duración	Cuando se trabaja anualmente algunos meses o semanas.  Los trabajadores serán llamados en el orden y forma que se determine en los convenios colectivos.  Si la empresa no le llamara, el trabajador puede reclamar en procedimiento de despido ante el Juzgado de lo Social.
Incentivos	Los establecidos en el art.10 del R.D. Ley 10/2010, o en la Ley 12/2001 disposición adicional primera.