

EL CONTRATO DE TRABAJO

1. DEFINICIÓN DE CONTRATO DE TRABAJO

Acuerdo de voluntades entre un empresario, o su representante, y un trabajador, por el cual éste se compromete a prestar continuada y personalmente sus servicios bajo la dirección de aquel, a cambio de una remuneración periódica y con sujeción a los mínimos establecidos por las normas legales.

De esta definición se desprende la **naturaleza** del contrato de trabajo:

- Consensual: el contrato se perfecciona o nace con el consentimiento: empresario y trabajador quedan obligados desde que se ponen de acuerdo
- Bilateral: Se generan obligaciones para ambas partes: el trabajador queda obligado a prestar sus servicios y el empresario a pagar la remuneración pactada
- Oneroso: porque de él se derivan obligaciones de carácter patrimonial como pagar el salario
- Obligaciones de tracto sucesivo: El trabajador no queda liberado de la obligación de prestar sus servicios por el hecho de haber trabajado un día, ni el empresario de deber de pagarle el sueldo por haberlo hecho una vez.
- Contrato normativizado porque la libre voluntad de las partes se encuentra sometida a los mínimos establecidos por la legislación laboral y los convenios colectivos

2. ELEMENTOS DEL CONTRATO DE TRABAJO



2.1. Elementos esenciales

Todos los contratos constan de tres elementos esenciales:

- **Consentimiento:** acuerdo de voluntades entre trabajador y empresario. Ha de ser prestado de forma libre y sin coacción; las partes deberán tener un conocimiento preciso de las prestaciones que han de ejecutar (trabajo y remuneración). El consentimiento ha de ser por tanto libre y voluntario, es decir, sin vicios del consentimiento. Los vicios del consentimiento son el dolo, el error, la intimidación y la violencia. El consentimiento ha de ser prestado

por personas con capacidad, es decir, por mayores de 18 años no incapacitados. También pueden celebrar un contrato de trabajo los menores de 18 años legalmente emancipados y los mayores de 16 años y menores de 18 con autorización de los padres o tutores.

- **Objeto:** constituido por el trabajo y el salario que lo remunera. Ambos tienen que ser lícito, posible, determinado y determinable.
- **Causa:** Es la cesión de los frutos que resultan del trabajo para el empresario y la retribución para el trabajador. Causa del contrato es el fin que persiguen las partes al contratar. La causa del contrato de trabajo es distinta para el empresario y trabajador. Para el empresario la causa es la obtención de los frutos o utilidad de la actividad del trabajador; en tanto que para éste es la obtención de la remuneración correspondiente al servicio que realiza.

2.2. Elementos personales

Son los sujetos de la relación laboral:

- **-Empresario:** El Estatuto de los Trabajadores en su artículo 1 apartado 2 establece quién puede ser empresario:

2. A los efectos de esta Ley, serán empresarios todas las personas, físicas o jurídicas, o comunidades de bienes que reciban la prestación de servicios de las personas referidas en el apartado anterior, así como de las personas contratadas para ser cedidas a empresas usuarias por empresas de trabajo temporal legalmente constituidas.

- **Trabajador:** Según el artículo 1 apartado 1 será trabajador:

1. La presente Ley será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario.

El trabajador solo puede ser persona física y no jurídica; Quedan excluidas (art. 1.3):

3. Se excluyen del ámbito regulado por la presente ley:

a) La relación de servicio de los funcionarios públicos, que se regulará por el Estatuto de la Función Pública, así como la del personal al servicio del Estado, las Corporaciones locales y las Entidades públicas autónomas, cuando, al

amparo de una Ley, dicha relación se regule por normas administrativas o estatutarias.

b) Las prestaciones personales obligatorias.

c) La actividad que se limite, pura y simplemente, al mero desempeño del cargo de consejero o miembro de los órganos de administración en las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad y siempre que su actividad en la empresa sólo comporte la realización de cometidos inherentes a tal cargo.

d) Los trabajos realizados a título de amistad, benevolencia o buena vecindad.

*e) Los trabajos familiares, salvo que se demuestre la condición de asalariados de quienes los llevan a cabo. Se considerarán familiares, a estos efectos, siempre que convivan con el empresario, el cónyuge, los descendientes, ascendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive y, en su caso, por adopción. **(VER PARENTESCO)***

f) La actividad de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios, siempre que queden personalmente obligados a responder del buen fin de la operación asumiendo el riesgo y ventura de la misma.

g) En general, todo trabajo que se efectúe en desarrollo de relación distinta de la que define el apartado 1 de este artículo.

Art. 2 RELACIONES LABORALES DE CARÁCTER ESPECIAL

Se considerarán relaciones laborales de carácter especial:

a) La del personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3 c).

b) La del servicio del hogar familiar.

c) La de los penados en las instituciones penitenciarias.

d) La de los deportistas profesionales.

e) La de los artistas en espectáculos públicos.

f) La de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios sin asumir el riesgo y ventura de aquéllas.

g) La de los trabajadores minusválidos que presten sus servicios en los centros especiales de empleo.

h) La de los estibadores portuarios que presten servicios a través de sociedades estatales o de los sujetos que desempeñen las mismas funciones que éstas en los puertos gestionados por las Comunidades Autónomas.

i) Cualquier otro trabajo que sea expresamente declarado como relación laboral de carácter especial por una Ley.

2.3. Forma del contrato (art. 8 ET)

El contrato de trabajo se podrá celebrar por escrito o de palabra. Cualquiera de las partes podrá exigir que el contrato se celebre por escrito, incluso durante el transcurso de la relación laboral. Según el Estatuto de los Trabajadores, todos los contratos deberán constar por escrito excepto el contrato indefinido ordinario y el contrato eventual por circunstancias de la producción con una duración inferior a cuatro semanas y a tiempo completo. Si el contrato no se ha celebrado por escrito cuando así lo exige la ley, se presumirá por tiempo indefinido, salvo que se acredite la naturaleza temporal del mismo.

Art 8:

1. *El contrato de trabajo se podrá celebrar por escrito o de palabra. Se presumirá existente entre todo el que presta un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro y el que lo recibe a cambio de una retribución a aquél.*
2. *Deberán constar por escrito los contratos de trabajo cuando así lo exija una disposición legal y, en todo caso, los de prácticas y para la formación y el aprendizaje, los contratos a tiempo parcial, fijos-discontinuos y de relevo, los contratos para la realización de una obra o servicio determinado, los de los trabajadores que trabajen a distancia y los contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero. Igualmente constarán por escrito los contratos por tiempo determinado cuya duración sea superior a cuatro semanas. De no observarse tal exigencia, el contrato se presumirá celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios.*
3. a) *El empresario entregará a la representación legal de los trabajadores una copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito, a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección sobre los que se establece el deber de notificación a la representación legal de los trabajadores. Con el fin de comprobar la adecuación del contenido del contrato a la legalidad vigente, esta copia básica contendrá todos los datos del contrato a excepción del número del documento nacional de identidad, el domicilio, el estado civil, y cualquier otro que, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, pudiera afectar a la intimidad personal. La copia básica se entregará por el empresario, en plazo no superior a diez días desde la formalización del contrato, a los representantes legales de los trabajadores, quienes la firmarán a efectos de acreditar que se ha producido la entrega. Posteriormente, dicha copia básica se enviará a la oficina de empleo.*

Cuando no exista representación legal de los trabajadores también deberá formalizarse copia básica y remitirse a la oficina de empleo.

b) Los representantes de la Administración, así como los de las organizaciones sindicales y de las asociaciones empresariales, que tengan acceso a la copia básica de los contratos en virtud de su pertenencia a los órganos de participación institucional que reglamentariamente tengan tales facultades, observarán sigilo profesional, no pudiendo utilizar dicha documentación para fines distintos de los que motivaron su conocimiento.

- 4. Cualquiera de las partes podrá exigir que el contrato se formalice por escrito, incluso durante el transcurso de la relación laboral.*
- 5. Cuando la relación laboral sea de duración superior a cuatro semanas, el empresario deberá informar por escrito al trabajador, en los términos y plazos que se establezcan reglamentariamente, sobre los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral, siempre que tales elementos y condiciones no figuren en el contrato de trabajo formalizado por escrito.*

3. PRECONTRATO DE TRABAJO

En algunas ocasiones, de forma previa a la contratación se realiza un precontrato en el que se indican las condiciones de incorporación.

PRECONTRATO DE TRABAJO

En.....ade.....de 201....

REUNIDOS

De una parte, Don....., en nombre y representación de la empresa....., con domicilio en, calle..... núm.....

De otra, Don.....en su propia representación

MANIFIESTAN

1. Que la empresa.....está interesada en contratar los servicios de Don.....
2. Que Don..... está dispuesto a aceptar la oferta de empleo que se le propone. No obstante y para evitar los perjuicios que puede ocasionar el abandono precipitado de su actual puesto de trabajo es su intención cumplir con el preceptivo preaviso.
3. Que al efecto de concretar y garantizar las futuras condiciones laborales pretenden formalizar un precontrato, y en consecuencia

ACUERDAN

PRIMERO: Don..... notificará, a su actual empresario, el preaviso de extinción de su contrato de trabajo con efectos del próximo día..... de

SEGUNDO: La empresa..... formalizará el prometido contrato de trabajo con Don..... el mismo día en que quede resuelto su actual contrato

TERCERO: Don.....será contratado para desarrollar las funciones de Con una retribución bruta anual deeuros y respetando el horario establecido en el convenio colectivo de aplicación en la empresa que contrata.

CUARTO: En el supuesto de que la empresano cumpla el compromiso de contratación asumido en el presente documento, indemnizará a Don..... Con la cantidad de en concepto de daños y perjuicios

Del mismo modo la no presentación de Don..... el día
de.....de 201..... en su nuevo puesto de trabajo liberaría a la
empresa..... del compromiso que en este documento asume.

Y en prueba de conformidad de cuanto antecede firman el presente documento por
duplicado en fecha y lugar mencionados en el encabezamiento de este escrito

Firma

firma

4. CONTENIDO MÍNIMO DEL CONTRATO DE TRABAJO

1 Denominación y grupo del puesto de trabajo.

2 Lugar de trabajo. Se debe hacer constar el domicilio social de la empresa y el del centro de trabajo donde se van a prestar los servicios. En algunos casos coinciden.

3 Tiempo de trabajo. Se especificará la jornada, horario, turno y trabajo nocturno.

4 Duración, fecha de comienzo de la relación laboral y periodo de prueba, si se pacta.

5 Retribución (salario base y complementos salariales). Se debe indicar si el salario es por euros diarios, mensuales o anuales. El salario que se refleja es el bruto, pues el neto se calcula teniendo en cuenta descuentos de Seguridad Social y el IRPF.

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

7 Plazo de preaviso que deben respetar ambas partes en caso de rescisión del contrato.

8 Legislación aplicable. Se debe indicar la norma concreta que regula el tipo de contrato y el convenio colectivo que regula la relación laboral si lo hay.

9 Se pueden incluir otras cláusulas ajustadas a la ley. De ser ilegales, el trabajador no estará obligado a cumplirlas aunque las haya firmado.

Identificación de las partes. Si la empresa tiene personalidad jurídica, el empresario actuará como representante legal, haciendo constar el poder que se le otorga para contratar; de lo contrario, el empresario actúa como persona física.

Fecha del contrato

En a de 20...

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

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

Cláusulas

- 1** Primera. El trabajador 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 de trabajo será de horas semanales, prestadas de la siguiente forma:, con los descansos establecidos.
- 4** Cuarta. La duración del presente contrato será....., y se establece un periodo de prueba de
- 5** Quinta. El trabajador 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.

El trabajador/a
El/la representante de la empresa

Por último, la firma de las partes.

Fuente: Mc Graw Hill Education

La ley no establece de forma rigurosa cuál ha de ser el contenido del contrato de trabajo, sin embargo en todos aquellos que se celebren por escrito deberá figurar, como mínimo, la siguiente información:

- La identificación de las partes con los datos identificativos de la empresa y del trabajador
- La fecha de inicio del contrato de trabajo
- La duración del contrato de trabajo
- La modalidad de contrato de trabajo que se ha acordado
- La categoría o grupo profesional que ocupará el trabajador así como las características del puesto de trabajo y las funciones a desarrollar
- Las condiciones de trabajo incluyendo la jornada, el horario y el centro de trabajo
- El período de prueba si lo hay así como las condiciones laborales y económicas en que se llevará a cabo
- El salario del trabajador
- La duración de las vacaciones
- El plazo de preaviso que deben respetar las partes en caso de rescisión del contrato
- El convenio colectivo aplicable
- Firma de las dos partes, empresa y trabajador

Cada vez es más frecuente que las empresas impongan, a la firma del contrato, determinadas cláusulas, por las que el trabajador asume, tanto durante las vigencia del contrato como una vez extinguido, obligaciones. Ejemplos de estas cláusulas son:

CONFIDENCIALIDAD: el trabajador se compromete a mantener en secreto y total confidencialidad toda la información revelada u obtenida de la empresa

NO COMPETENCIA: el trabajador se obliga a no realizar la misma actividad para otra empresa durante un periodo de tiempo después de finalizada la relación laboral, a cambio de una compensación económica (art. 21 TRLET)

NO CONCURRENCIA O COMPETENCIA DESLEAL: Mientras el trabajador preste sus servicios en una empresa, no puede trabajar en otra que se dedique a la misma actividad sin la autorización del empresario que lo contrató (art. 21 TRLET)

PERMANENCIA: El pacto de permanencia se suscribe cuando la empresa ha invertido en la formación del trabajador, por lo que le interesa recuperar esa inversión (art. 21 TRLET)

DEDICACIÓN PLENA: El trabajador se obliga a no desempeñar otra actividad laboral durante la vigencia de su contrato

En el contrato de trabajo se pueden pactar otras cláusulas que no vayan en contra de la ley. Se consideran nulas todas aquellas que vulneren los derechos reconocidos a los trabajadores o que introduzcan alguna discriminación en las relaciones laborales.

5. TIPOS Y MODALIDADES DE CONTRATO



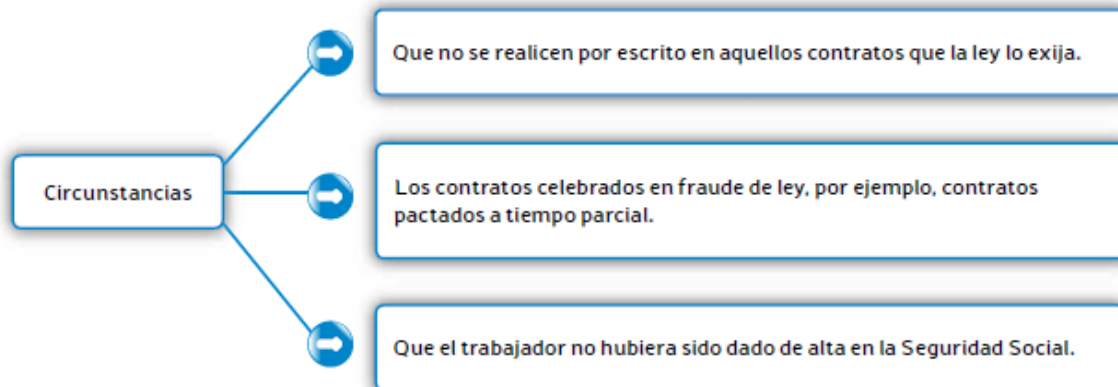
Contratos indefinidos

Los contratos indefinidos son aquellos en los que se acuerda una fecha de inicio de la relación laboral y no fijan una fecha determinada para su finalización.

a) Indefinido ordinario

Puede ser de palabra o por escrito. Se presumirán celebrados por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación, aquellos contratos en los que concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- Que el trabajador no hubiera sido dado de alta en la Seguridad Social una vez transcurrido un plazo igual o superior al que legalmente hubiera podido fijar para el periodo de prueba establecido para la actividad de que se trate.
- Que no se hubiesen observado las disposiciones sobre la exigencia de forma escrita en aquellos contratos que lo requieran para su validez
- Los contratos celebrados en fraude de ley, que son aquellos que persigan un resultado prohibido o contrario al ordenamiento jurídico. Por ejemplo, un trabajador que tiene varios contratos temporales seguidos cuando legalmente debería tener un contrato indefinido.



b) Contrato de trabajo de apoyo a los emprendedores

Se crea para fomentar la contratación indefinida y potenciar la iniciativa empresarial. Se caracteriza por:

- Se concierta por tiempo indefinido, a jornada completa o a tiempo parcial y se formaliza por escrito en modelo oficial
- Está dirigido únicamente a empresas que tengan menos de 50 trabajadores en el momento de realizarse la contratación
- El período de prueba es de un año y no se puede negociar por convenio colectivo.
- Esta modalidad de contrato se puede celebrar hasta que la tasa de paro se sitúe por debajo del 15%.

- No pueden realizar esta modalidad de contrato aquellas empresas que en los seis meses anteriores a la celebración del contrato hubieran realizado extinciones de contratos de trabajo por causas objetivas declaradas improcedentes o hubieran procedido a un despido colectivo con posterioridad a la entrada en vigor de esta normativa (11 de febrero de 2012)

Duración	Indefinida.
Jornada	A tiempo completo o a tiempo parcial.
Forma	Escrita.
Periodo de prueba	Un año, en todo caso, no negociable por convenio colectivo.
Requisitos de las empresas	Está dirigido únicamente a las empresas que tengan menos de 50 trabajadores, en el momento de realizarse la contratación.
Requisitos de los trabajadores	No excluye ningún colectivo de trabajadores. Si se celebra con jóvenes, entre 16 y 30 años, y con mayores de 45 años, la empresa tiene derecho a bonificaciones de la Seguridad Social.

Fuente: Mc Graw Hill

c) C. Contrato fijo discontinuo

Es aquel que se concierta para la ejecución de trabajos que tengan el carácter de fijos, pero discontinuos en el tiempo, siempre que no se repitan en fechas ciertas y se enmarquen dentro del volumen normal de la empresa.

En este contrato se combinan periodos de trabajo (vinculados a la estacionalidad de la actividad) con periodos de inactividad manteniéndose el vínculo entre empresa y trabajador. Por ejemplo, trabajadores agrícolas en épocas de recolección.

Contratos de duración determinada

Los contratos de duración determinada son aquellos que tienen fijada la fecha de finalización del contrato

Se pueden celebrar contratos de duración determinada en los siguientes supuestos:

- Por obra o servicio determinado.
- Eventual por circunstancias de la producción.
- De interinidad o sustitución de trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo.



¿Cuántos contratos temporales se pueden encadenar en la misma empresa?

Una empresa que haya tenido contratado temporalmente, de manera continua o discontinua, a un trabajador durante un plazo con dos o más contratos, superior a 24 meses en un periodo de 30 meses deberá hacerlo indefinido aunque haya estado cubriendo diferentes puestos de trabajo.

- Se exige que se hayan celebrado dos o más contratos temporales, con independencia de la modalidad y aunque se traten de contratos de puesta a disposición a través de una ETT.
- Se excluyen de esta posible conversión los contratos de interinidad, los formativos y el de relevo.

Contratos de duración determinada

Contrato de obra o servicio determinado	Finalidad	La realización de obras o servicios con autonomía dentro de la actividad normal de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta.
		Los convenios colectivos podrán identificar aquellos trabajos o tareas que puedan cubrirse con contratos de esta naturaleza; por ejemplo, las tareas de encofrado en el convenio de la construcción.
	Duración	El tiempo exigido para la realización del trabajo o servicio.
		La duración máxima es de tres años, ampliable a cuatro por convenio. Si el contrato tiene una duración superior al año, deberá denunciarse con quince días de antelación a la fecha de finalización del mismo. El empresario puede sustituir el preaviso por una indemnización equivalente a un salario de dicho periodo.
	Indemnización	Será de ocho a doce días por año, en función de la fecha de celebración del contrato. Para los contratos celebrados en el año 2014, será de once días por año de servicio; y para los contratos celebrados a partir de 2015, será de doce días por año de servicio.
	Forma	Por escrito.

Contrato eventual por circunstancias de la producción	Finalidad	Atender las necesidades derivadas de los incrementos que eventualmente se produzcan en el volumen de la actividad de la empresa por circunstancias de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos.
	Duración	La duración máxima es de seis meses, dentro de un periodo de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Por convenio colectivo podrá modificarse el periodo de referencia hasta 18 meses, y la duración del contrato hasta un máximo de las tres cuartas partes de dicho periodo sin que sea superior a doce meses.
		Admite una única prórroga, siempre que se haya concertado por un plazo inferior a la duración máxima.
	Indemnización	Será de ocho a doce días por año, en función de la fecha de celebración del contrato. Para los contratos celebrados en el año 2014, será de once días por año de servicio; y para los contratos celebrados a partir de 2015, será de doce días por año de servicio.
	Forma	Por escrito cuando su duración exceda de cuatro semanas y en aquellos casos en que se celebre a tiempo parcial.

Contrato de Interinidad	Finalidad	Sustituir a trabajadores de la empresa cuyo contrato está suspendido con reserva del puesto de trabajo (enfermedad, excedencias por cuidado de hijo, de familiar, derecho a maternidad, etc.) o para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva.
	Duración	El tiempo en que el trabajador sustituido tenga suspendido el contrato de trabajo y subsista el derecho de reserva de su puesto de trabajo; cuando se trate de cubrir un puesto de trabajo, lo que tarde en realizarse el proceso de selección o promoción sin que sea superior a tres meses.
	Indemnización	A su finalización no da derecho a ninguna indemnización.
	Forma	Por escrito; deberá especificar el nombre del trabajador sustituido y la causa de la sustitución.

Fuente: Mc Graw Hill

Contratos formativos

Contrato en prácticas		Contrato de trabajo para la formación y el aprendizaje
Finalidad	La inserción de jóvenes para adquirir experiencia laboral adecuada al nivel de estudios cursados.	Conseguir la cualificación profesional de los trabajadores, combinando actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.
Requisitos	<p>Poseer el título universitario, técnico o técnico superior (FP) de la correspondiente profesión o de los títulos oficialmente reconocidos como equivalentes que habiliten para el ejercicio profesional, como, por ejemplo, el certificado de profesionalidad.</p> <p>El título deberá haber sido obtenido dentro de los cinco años anteriores a la fecha de contratación, salvo para los menores de 30 años, a los que no se aplica este límite hasta que la tasa de desempleo en nuestro país se sitúe por debajo del 15 %.</p> <p>Debe existir una correlación entre el trabajo que se va a desarrollar y el nivel de estudios cursados.</p>	<p>Mayores de 16 años y menores de 25 años que carezcan de titulación o del certificado profesional para realizar un contrato en prácticas. El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad. Puede extenderse a los estudiantes de FP.</p> <p>El límite máximo de edad se amplía a trabajadores menores de 30 años, hasta que la tasa de desempleo en nuestro país se sitúe por debajo del 15 %.</p>
Duración	Entre seis meses y dos años. Caben dos prórrogas hasta alcanzar el referido límite máximo, por una duración no inferior a seis meses de cada una de ellas hasta que la tasa de desempleo en nuestro país se sitúe por debajo del 15 %.	Será como mínimo de un año y como máximo de tres años. Se podrán pactar hasta dos prórrogas como mínimo de seis meses de duración. Por convenio colectivo podrán establecerse distintas duraciones del contrato, sin que la duración mínima pueda ser inferior a seis meses ni la máxima superior a tres años.
Periodo de prueba	Dos meses para titulados de grado superior y un mes para titulados de grado medio.	Se sigue la regla general establecida para el periodo de prueba.
Jornada	Completa o a tiempo parcial.	<p>El tiempo de trabajo efectivo no podrá ser superior al 75 % durante el primer año, o al 85 % durante el segundo y el tercer año de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo. El resto del tiempo se dedicará a actividades formativas en un centro que podrán desarrollarse en la propia empresa o en un centro formativo ajeno a la empresa.</p> <p>Los trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3 del ET y tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajos a turnos.</p>
Retribución	Según convenio, y no podrá ser inferior al 60 % (primer año de contrato) o al 75 % (segundo año de contrato) del salario fijado en convenio colectivo para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo. En ningún caso tales cuantías podrán ser inferiores al salario mínimo interprofesional (SMI). En el caso de trabajadores contratados a tiempo parcial, el salario se reducirá en proporción al tiempo efectivamente trabajado.	<p>Se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo, de acuerdo con lo establecido en convenio colectivo.</p> <p>En ningún caso, la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional (SMI) en proporción al tiempo de trabajo efectivo.</p>
Seguridad Social	Incluye todas las prestaciones de la Seguridad Social.	<p>Incluye todas las prestaciones de la Seguridad Social.</p> <p>Se cotizará por una cuota fija.</p>

Fuente: Mc Graw Hill

Contrato a tiempo parcial

Es aquel que se celebra para prestar 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. Si no lo hubiere, se consideraría la jornada a tiempo completo prevista en el convenio colectivo aplicable, o en su defecto la jornada máxima legal. Ha de fijarse expresamente en el contrato el número y distribución de las horas durante las cuales el trabajador prestará sus servicios.

Contrato a tiempo parcial	
Objeto	Posibilitar el trabajo de un mayor número de personas.
Duración	Temporal para los contratos legalmente permitidos, exceptuando el contrato para la formación y el aprendizaje.
	Indefinida para: <ul style="list-style-type: none"> Indefinido ordinario y de apoyo a emprendedores. Trabajos fijos y periódicos dentro del volumen; por ejemplo, personas contratadas en las mismas fechas para retenes de incendios, trabajadores de hoteles en la costa, etc. Normal de la actividad de la empresa.
Horas complementarias	
<ul style="list-style-type: none"> Son adicionales a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial. Su retribución será igual a la de las horas ordinarias. Solo se podrán pactar en aquellos contratos con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual. La suma de la jornada ordinaria más todas las horas complementarias no podrá superar el límite establecido para jornada ordinaria diaria. 	<p>Horas pactadas. El número máximo de este tipo de horas no podrá exceder del 30 % de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. Por convenio colectivo se puede establecer otro porcentaje entre el 30 % y el 60 % de las horas ordinarias contratadas. El trabajador deberá conocer el día y la hora de realización de este tipo de horas con preaviso de tres días.</p> <p>Horas voluntarias. En los contratos indefinidos a tiempo parcial el empresario podrá ofrecer en cualquier momento la realización de horas complementarias voluntarias, cuyo número no podrá superar el 15 % ampliable al 30 % por convenio de las horas ordinarias del contrato.</p>
Retribución	Proporcional al tiempo trabajado

Fuente: Mc Graw Hill

Otras modalidades de contratos

Otras modalidades de contratación	
Contratos	Finalidad
Contrato de relevo.	Emplear a un trabajador, en situación de desempleo o con un contrato de duración determinada, para sustituir parcialmente a un trabajador de la empresa que accede a la pensión de jubilación de forma parcial. Su duración será indefinida o, como mínimo, igual a la del tiempo que le falta al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación.
Contrato de trabajo a distancia.	La prestación de la actividad laboral se realiza de manera habitual en el domicilio del trabajador o en el lugar que elija libremente, de modo alternativo al desarrollo de la actividad laboral en el centro de trabajo de la empresa.
Contrato de trabajo para trabajadores que tengan acreditada la condición de víctimas de violencia doméstica, de género.	Contratar trabajadores que tengan acreditada, por la administración competente, la condición de víctimas de violencia de género o doméstica, por parte de algún miembro de la unidad familiar de convivencia, o sean víctimas del terrorismo.

Fuente: Mc Graw Hill

- **Contrato de relevo**

Tiene como finalidad emplear a un trabajador en situación de desempleo o con un contrato de duración determinada para sustituir parcialmente a un trabajador de la empresa que accede a la pensión de jubilación de forma parcial

Su duración es indefinida o como mínimo igual al tiempo que le falta al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación.

El trabajador jubilado parcialmente debe:

- Haber cumplido los 61 años
- Acreditar un período de antigüedad en la empresa de 6 años, inmediatamente anteriores a la edad de jubilación
- Acreditar un periodo de cotización previo de 30 años

El contrato se puede celebrar a jornada completa o como mínimo con una jornada igual a la reducción de la jornada acordada con el trabajador sustituido.

A su finalización el contrato conlleva una indemnización de 8 a 12 días de salario por año, en función de la fecha de formalización del contrato. Así, para los contratos celebrados en el 2014, la indemnización será de 11 días por año y para los celebrados en 2015 la indemnización ascenderá a 12 días de salario por año trabajado.

6. EL PERIODO DE PRUEBA

Uno de los objetivos del contrato de trabajo es la protección del empleo, por lo que sólo puede resolverse libremente por parte del trabajador. Si el empresario quiere romper el contrato tiene que recurrir al despido, que de no ser procedente implica el pago de una indemnización. Para paliar el riesgo que supone al empresario contratar a un trabajador cuyas aptitudes se desconocen, el Derecho Laboral prevé que se pueda pactar un período de prueba, durante el cual ambas partes pueden romper el contrato con plena libertad y sin pago de indemnización alguna si la otra parte no responde a las expectativas iniciales.

Si en el convenio colectivo aplicable no se prevé nada respecto al período de prueba o no existe convenio colectivo aplicable al sector considerado, la duración máxima de dicho período viene fijada por el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores:

técnicos titulados	<ul style="list-style-type: none"> • seis meses máximo
resto de trabajadores	<ul style="list-style-type: none"> • dos meses máximo • en empresas de menos de 25 trabajadores máximo tres meses
contratos en prácticas	<ul style="list-style-type: none"> • dos meses máximo para titulados de grados superior • un mes máximo para titulados de grado medio
contrato de apoyo a emprendedores	<ul style="list-style-type: none"> • un año en todo caso, no negociable por convenio colectivo
contratos temporales de hasta 6 meses	<ul style="list-style-type: none"> • un mes máximo

El período de prueba (art 14 del Estatuto de los trabajadores)

Podrá concertarse por escrito un período de prueba, con sujeción a los límites de duración que, en su caso, se establezcan en los Convenios Colectivos. En defecto de pacto en Convenio, la duración del período de prueba no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores.

En las empresas de menos de veinticinco trabajadores el período de prueba no podrá exceder de tres meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados. El empresario y el trabajador están, respectivamente, obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

Será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, y adopción o acogimiento, que afecten al trabajador durante el período de prueba interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

7. RELACIONES LABORALES TRIANGULARES

8. EL PARENTESCO

El parentesco es el **vínculo** existente entre personas que pertenecen a la misma familia y conviene conocer su significado desde el punto de vista jurídico, puesto que el grado de parentesco resulta determinante a la hora de heredar, cobrar prestaciones sociales, indemnizaciones por accidente, etc.

El parentesco de una persona respecto de otra se determina por el número de **generaciones** que las separan. Cada generación es un **grado** y la sucesión de grados forma la “línea de sucesión”.

La línea de sucesión puede ser **recta** o **directa**, formada por personas que ascienden o descienden unas de otras (abuelos, padres, hijos, nietos), o **colateral**, formada por personas que proceden de un mismo tronco común (hermanos, tíos, sobrinos).

La línea puede ser también **descendiente**, liga a una persona con aquellas que descienden de él (abuelos, padres, hijos, nietos) o **ascendente**, liga a una persona con aquellos de los que desciende (nietos, padres, abuelos).

El cómputo de los **grados** de parentesco se realiza de forma distinta según la línea de sucesión:

- En la línea **recta** o **directa**: Los grados se cuentan subiendo hasta el ascendiente o descendiente común dependiendo de si la línea es ascendente o descendente. Así, en línea **ascendente**, el hijo dista un grado del padre, dos del abuelo y tres del bisabuelo; en la línea **descendente**, el abuelo dista un grado del padre, dos del nieto y tres del biznieto.
- En la línea **colateral**: Los grados se cuentan subiendo en primer lugar hasta el tronco común (como en la línea recta) y, en segundo lugar, descendiendo hasta la persona respecto de la que se pretenda establecer el grado de parentesco. Así, el hermano dista dos grados del hermano (el primer grado sería el padre en línea recta que constituiría el tronco común, y el segundo sería el hermano que, como hijo, dista del padre otro grado), tres del tío (el primer grado sería el padre, el segundo el abuelo y el tercero el hijo del abuelo, esto es, el tío), cuatro del primo (el primero sería el padre, el segundo el abuelo, el tercero el tío y el cuarto el primo).

También debe distinguirse entre el parentesco por **consanguinidad** y el parentesco por **afinidad**. El primero se da respecto de la propia familia, y el segundo respecto de la familia del cónyuge, (los consanguíneos del cónyuge) computándose los grados de la misma forma.



GRADOS DE PARENTESCO

