



1. El contrato de trabajo y la capacidad para contratar
2. Aspectos básicos del contrato
3. Modalidades contractuales
4. Contratos indefinidos
5. Contratos temporales
6. Otros contratos
7. Las empresas de trabajo temporal

En Resumen

Qué es el contrato de trabajo

Es un acuerdo entre el empresario y el trabajador, mediante el cual el trabajador se compromete, voluntariamente a prestar unos servicios y someterse al poder de organización y dirección del empresario, a cambio de una remuneración, que debe recibir independientemente de la buena marcha de la empresa.

La capacidad contractual: ¿Quién puede firmar un contrato de trabajo?

El contrato de trabajo se firma por:

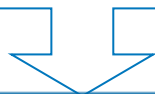
- ☐ el trabajador y
- ☐ el empresario o el representante legal de la empresa

El contrato de trabajo

1. El contrato de trabajo y la capacidad para contratar

Para ser trabajador y poder firmar un contrato de trabajo es necesario ser persona física y cumplir alguno de los siguientes requisitos:

- ☐ Ser mayor de edad (tener 18 años cumplidos).
- ☐ Tener 16 o 17 años y contar con la autorización de los padres
- ☐ Estar emancipado.



Excepcionalmente, se permite trabajar a los menores de 16 años, en espectáculos públicos (teatro, televisión, circo, etc.), siempre y cuando:

- ☐ Tengan un permiso de la Autoridad Laboral, para cada uno de los espectáculos en los que intervenga.
- ☐ No suponga un peligro para su salud física
- ☐ No suponga un riesgo para su formación profesional y humana.

Puede celebrar un contrato de trabajo en calidad de empresario:

- ☐ Una persona jurídica.
- ☐ Una persona física, mayor de edad o emancipada.
- ☐ Una comunidad de bienes.

El contrato de trabajo

2. Aspectos básicos del contrato



CONTRATOS QUE PUEDEN ADOPTAR LA FORMA VERBAL

- ☐ el contrato indefinido ordinario
- ☐ el contrato eventual por circunstancias de la producción, a tiempo completo, cuya duración sea inferior a cuatro semanas

CONTRATOS QUE DEBEN CELEBRARSE OBLIGATORIAMENTE POR ESCRITO

Todos los demás

El trabajador puede exigir en cualquier momento que el empresario realice por escrito el contrato y quede constancia del mismo desde el primer día que el trabajador acudió a trabajar.

El contrato de trabajo

2. Aspectos básicos del contrato

Los elementos esenciales del contrato

El empresario debe informar por escrito al trabajador, en el plazo de **dos meses** desde la fecha de comienzo de la relación laboral (y siempre antes de que termine el contrato), sobre los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de trabajo

ELEMENTOS ESENCIALES DEL CONTRATO DE TRABAJO

Las partes que celebran el contrato.

Elementos temporales: la fecha de comienzo de la relación laboral y la duración del contrato, así como, la duración y la distribución de la jornada ordinaria de trabajo.

El lugar de trabajo: el domicilio social de la empresa y el centro de trabajo donde el trabajador prestará sus servicios habitualmente. Si el trabajador tuviera que trabajar en diferentes centros de trabajo o en centros de trabajo móviles o itinerantes, se harán constar estas circunstancias.

La categoría o grupo profesional del puesto de trabajo que va a ocupar el trabajador o una descripción del contenido específico del trabajo a realizar.

El salario: la cuantía del salario base inicial y de los complementos salariales, así como la periodicidad del su pago.

Las vacaciones: su duración, atribución y distribución entre los trabajadores.

Plazos de preaviso.

El convenio colectivo aplicable.

El contrato de trabajo

2. Aspectos básicos del contrato

Validez del contrato

El trabajador debe **firmar el contrato** de trabajo para indicar que está conforme con la relación acordada; no obstante, si hubiera alguna cláusula abusiva o con fraude de ley, no perjudicará al trabajador y se considerará como no puesta.

Obligaciones de la empresa

- ☐ entregar una copia del contrato al trabajador,
- ☐ entregar una copia básica a los Representantes de los trabajadores, para que la firmen,
- ☐ comunicar y entregar en la Oficina de Empleo, en el plazo de 10 días hábiles desde la celebración del contrato, una copia del mismo y la copia básica firmada por los representantes de los trabajadores.

El contrato de trabajo

3. Modalidades contractuales



CONTRATOS INDEFINIDOS	CONTRATOS TEMPORALES
<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Contrato indefinido ordinario. <input type="checkbox"/> Contrato de fomento de la contratación indefinida. <input type="checkbox"/> Contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores. <input type="checkbox"/> Contrato de trabajo fijo discontinuo. 	<p>Formativos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Contrato para la formación y el aprendizaje. <input type="checkbox"/> Contrato en prácticas. <p>Por el tipo de trabajo a realizar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Contrato de obra o servicio determinado. <input type="checkbox"/> Contrato de interinidad. <input type="checkbox"/> Contrato eventual por circunstancias de la producción.
<p>Contrato de relevo y contrato a tiempo parcial (pueden ser indefinidos o temporales).</p>	

Contrato indefinido ordinario

- ☐ Pueden celebrarse por escrito o de palabra.
- ☐ No se exige ningún requisito para su celebración.
- ☐ Pueden celebrarse a tiempo completo o parcial.

Contrato de fomento de la contratación indefinida

Para incentivar la contratación indefinida, se conceden a las empresas unas bonificaciones en las cuotas que pagan a la Seguridad Social por cada trabajador indefinido contratado.

La cuantía de estas bonificaciones y su duración varía según los casos.

Incentivos a la contratación indefinida:

- ❑ Bonificaciones por **contratar a determinados colectivos con dificultad para encontrar** un puesto de trabajo:
 - Mujeres víctimas de violencia de género o doméstica.
 - Personas que tengan acreditada la condición de víctima del terrorismo.
 - Trabajadores en situación de exclusión social.
 - Personas con una discapacidad igual o superior al 33 % o con una incapacidad permanente (en el grado de total, absoluta o gran invalidez).
- ❑ Bonificaciones por **transformar en indefinidos**:
 - contratos para la formación y el aprendizaje, en prácticas y de relevo, en empresas con menos de 50 trabajadores y
 - contratos temporales celebrados con personas con una discapacidad igual o superior al 33 % o con una incapacidad permanente.

Contrato indefinido de apoyo a los emprendedores

Se crea en 2012, para facilitar el empleo estable y potenciar la iniciativa empresarial.

Se podrán realizar hasta que la tasa de desempleo en España se sitúe por debajo del 15 %

- ❑ Solo se puede concertar por empresas que tengan **menos de 50 trabajadores**.
- ❑ **Jornada**: puede celebrarse a tiempo completo o a tiempo parcial.
- ❑ **Forma**: por escrito, en modelo oficial.
- ❑ **Duración del periodo de prueba**: un año. No podrá establecerse un periodo de prueba cuando el trabajador haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.
- ❑ **Incentivos**: Se podrán compatibilizar incentivos fiscales y bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social, si los trabajadores pertenecen a determinados colectivos:
 - ❑ Primer trabajador de la empresa menor de 30 años: deducción fiscal de 3 000 €.
 - ❑ Si se contrata a un desempleado con prestación contributiva, la empresa se deduce el 50 % de la prestación que tenga pendiente de recibir el trabajador.
- ❑ **Limitaciones**: Para aplicar estos incentivos, el empresario deberá mantener en el empleo al trabajador al menos 3 años. No se considerará incumplida esta obligación cuando el contrato se extinga por despido disciplinario procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente del trabajador.

El contrato de trabajo

5. Contratos temporales



CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE	
Finalidad	Conseguir que el trabajador adquiriera la formación teórica y práctica necesaria para desempeñar un oficio o puesto de trabajo, alternando la actividad laboral retribuida en una empresa, con una actividad formativa recibida en el marco del sistema de FP para el empleo o del sistema educativo.
Requisitos de los trabajadores	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Límite de edad. <input type="checkbox"/> Carecer de una cualificación profesional reconocida <input type="checkbox"/> No haber desempeñado antes ese puesto de trabajo en la misma empresa por más de 12 meses.
Duración	Mínimo: 1 año – Máximo: 3 años. 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. Prórrogas
Formación	La actividad laboral desempeñada por el trabajador en la empresa deberá estar relacionada con la formación. Acreditación.
Jornada	Actividades formativas Horas extraordinarias
Retribución	Se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo, de acuerdo con lo establecido en convenio colectivo. En ningún caso, la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.
Protección	Comprenderá todas las contingencias, situaciones protegibles y prestaciones.
Incentivos	Bonificaciones en las cuotas a la Seguridad Social por cada trabajador contratado, inscrito en la oficina de empleo.

CONTRATO EN PRÁCTICAS

Finalidad	Proporcionar al trabajador práctica profesional adecuada a su nivel de estudios
Requisitos de los trabajadores	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Tener un título o un certificado de profesionalidad. <input type="checkbox"/> Que no hayan transcurrido más de cinco años desde la terminación de los estudios (7 años si se trata de un trabajador discapacitado). <p>Hasta que la tasa de desempleo en nuestro país se sitúe por debajo del 15 %, se podrán celebrarse contratos en prácticas con menores de 30 años, aunque hayan transcurrido cinco o más años desde la finalización de sus estudios.</p>
Forma	Debe celebrarse por escrito y constar la titulación del trabajador, la duración del contrato y el puesto de trabajo a desempeñar durante las prácticas.
Duración	Como mínimo debe durar 6 meses y como máximo 2 años. Dentro de estos límites, los convenios colectivos podrán especificar la duración de este tipo de contratos.
Jornada	Puede celebrarse a tiempo completo y a tiempo parcial.
Retribución	<p>Será la fijada en convenio colectivo, sin que pueda ser inferior al 60 % durante el primer año o al 75 % durante el segundo año, del salario fijado por convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto.</p> <p>Para los trabajadores contratados a tiempo parcial el salario se reducirá en función de la jornada.</p>
Incentivos	Si se celebra con un menor de 30 años, la empresa tendrá derecho a una bonificación en las cuotas que paga a la Seguridad Social, durante toda la vigencia del contrato (hasta que la tasa de desempleo en nuestro país se sitúe por debajo del 15 %).



CONTRATO DE OBRA O SERVICIO DETERMINADO

FINALIDAD	<p>Se concierta para realizar una obra o prestar un servicio:</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa (es decir, distinta de la actividad normal de la empresa) y <input type="checkbox"/> cuya ejecución sea, en principio, de duración incierta, aunque limitada en el tiempo.
FORMA	Por escrito y debe identificarse claramente la obra o servicio.
DURACIÓN	<p>En principio, el contrato finalizará cuando termine la obra o servicio, sin que pueda superar los 3 años de duración, plazo ampliable hasta en 12 meses más por convenio.</p> <p>Transcurridos estos plazos, los contratos se convierten en fijos.</p>
JORNADA	Puede celebrarse a tiempo completo y a tiempo parcial.

El contrato de trabajo

5. Contratos temporales



CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN	
FINALIDAD	Estos contratos solo deben celebrarse para atender a circunstancias especiales en el mercado : acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.
FORMA	Por escrito, aquellos cuya duración sea superior a cuatro semanas. Si es inferior pueden ser simplemente verbales, si se celebran a tiempo completo.
DURACIÓN	Como máximo 6 meses dentro de un periodo de referencia de 12 meses. Por convenio colectivo se puede ampliar el periodo de referencia. Solo se admite una prórroga.
JORNADA	Puede celebrarse a tiempo completo y a tiempo parcial.
CONTRATO «PRIMER EMPLEO» JOVEN	
FINALIDAD	Es una modalidad del contrato eventual. Solo se podrá celebrar hasta que la tasa de paro de nuestro país se sitúe por debajo del 15 %. Su finalidad es incentivar que los jóvenes tengan una primera experiencia laboral. Derecho a una bonificación en la cuotas que pagan a la Seguridad Social.
REQUISITOS TRABAJADOR	<ul style="list-style-type: none"> • Experiencia laboral inferior a tres meses. • Menor de 30 años.
REQUISITOS EMPRESA	Mantener el empleo neto (para evitar el efecto sustitución).
JORNADA	Debe ser de al menos el 75 % de la jornada a tiempo completo.

El contrato de trabajo

5. Contratos temporales



CONTRATO DE INTERINIDAD	
FINALIDAD	<p>Este contrato sólo puede celebrarse en los siguientes casos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Para sustituir a un trabajador con derecho a reserva del puesto de trabajo, por ejemplo, un trabajador que está de baja por enfermedad o accidente. ▪ Para cubrir temporalmente un puesto de trabajo, durante el proceso de selección que se realice para cubrir ese puesto definitivamente.
FORMA	Por escrito.
DURACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cuando se trata de sustituir a un trabajador con derecho a reserva del puesto de trabajo, el contrato tendrá la misma duración que la ausencia del trabajador sustituido. ▪ Si se está cubriendo un puesto de trabajo durante un proceso de selección, la duración máxima del contrato será de 3 meses, salvo si la empresa es la Administración Pública, que no tiene límite máximo.
EXTINCIÓN	El trabajador no recibe indemnización alguna.
JORNADA	<p>A tiempo completo. Sólo puede celebrarse a tiempo parcial cuando:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ la persona sustituida trabajase a tiempo parcial o ▪ cuando se complete la jornada de alguien que ha reducido la suya.
INCENTIVOS	Si se celebra para sustituir a un trabajador que se acoge a un descanso relacionado con la maternidad o con la conciliación de la vida familiar y laboral o para sustituir a una víctima de violencia de género o a un discapacitado, el empresario tendrá derecho a unas bonificación en las cuotas que paga a la Seguridad Social.

Aspectos comunes de los contratos temporales

Los trabajadores con contratos temporales y de duración determinada tendrán los **mismos derechos** que los trabajadores con contratos de duración indefinida.

Los contratos temporales también conceden al **empresario bonificaciones en las cuotas que paga a la Seguridad Social**, cuando se celebren con colectivos con dificultades de inserción laboral: víctimas de violencia de género o doméstica, trabajadores en situación de exclusión social, discapacitados con un grado superior o igual al 33 %, incapacitados permanentes, desempleados, menores de 30 años, etc.

El
encadenamiento
de los contratos
temporales

Prórroga y
conversión en
indefinidos

Transformación del
contrato en
indefinido

Preaviso

Indemnización

El contrato de trabajo

5. Contratos temporales

El periodo de prueba

Pacto escrito.

Finalidad: Ver si la relación laboral interesa al empresario y al trabajador.

Durante este periodo, las dos partes pueden **romper el vínculo** contractual en cualquier momento, sin generar derecho a indemnización.

El trabajador tiene los **mismos derechos y deberes** que cualquier otro.

DURACIÓN MÁXIMA DEL PERIODO DE PRUEBA

La duración máxima se fijará en el **convenio colectivo**. En ausencia de regulación, se estará a lo dispuesto en el **ET**, según el cual:

- No podrá exceder de **seis meses para los técnicos titulados**.
- No podrá exceder de **dos meses para el resto**, salvo en las empresas con menos de 25 trabajadores, donde no superará los tres meses.

Para el contrato eventual por circunstancias de la producción, de obra o servicio y de interinidad de duración no superior a 6 meses :

- Un mes, salvo que se disponga otra cosa en convenio colectivo.

Para el contrato en prácticas:

- 1 mes para los trabajadores con un título de GM o un certificado de profesionalidad de nivel 1 o 2.
- 2 meses para quienes posean un título de GS o un certificado de profesionalidad de nivel 3.



PACTO DE PERMANENCIA

Es un pacto, por el cual, el trabajador asume la obligación de permanecer en una empresa durante un cierto tiempo.

La obligación **de permanencia** tendrá una **duración máxima de dos años**.

Para que su celebración sea válida se exige que la empresa corra con los gastos de un curso de formación.

La rescisión del contrato, por parte del trabajador, antes del plazo pactado, genera para el empresario el derecho a una indemnización de daños y perjuicios.

PACTO DE PLENA DEDICACIÓN

Pacto escrito,.

Un trabajador se obliga a prestar sus servicios en exclusiva a un solo empresario, a cambio de una compensación económica.



CONTRATO DE RELEVO

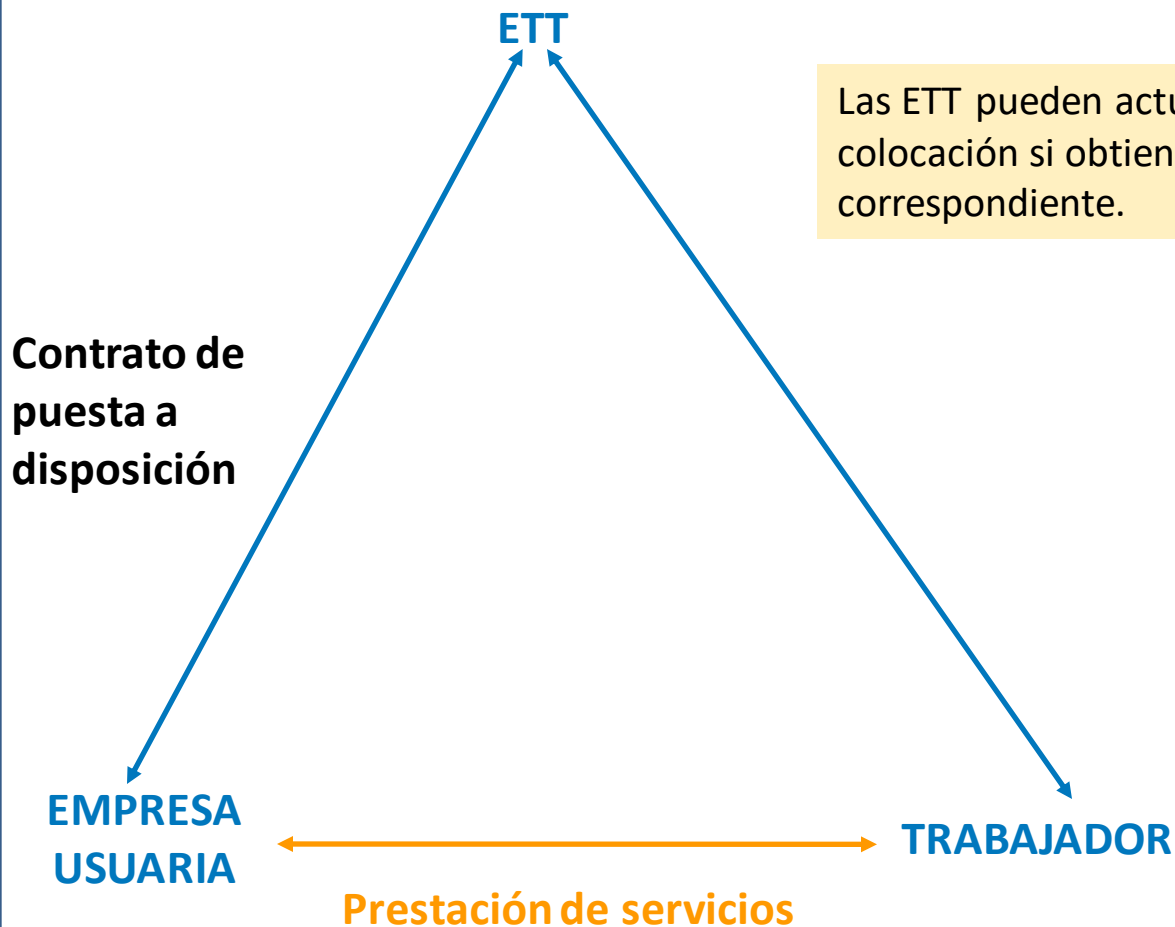
FINALIDAD	Se concierta para sustituir parcialmente al trabajador que accede a la jubilación parcial anticipada.
REQUISITOS	El trabajador debe estar inscrito como desempleado en la oficina de empleo o haber concertado con la empresa un contrato de duración determinada.
DURACIÓN	La duración será indefinida o, como mínimo, igual al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación.
JORNADA	<p>Puede celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial.</p> <p>La duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la disminución de la jornada del trabajador sustituido.</p> <p>El horario de trabajo del relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él, pudiendo coincidir los dos a la vez en el trabajo.</p>



CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

CONCEPTO	Es aquel que se concierta para realizar 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 .
FORMA	Siempre por escrito.
DURACIÓN	Puede ser temporal o indefinido.
HORAS EXTRAORDINARIAS Y HORAS COMPLEMENTARIAS	<p>Los trabajadores a tiempo parcial no pueden realizar horas extraordinarias (salvo las de fuerza mayor).</p> <p>Los trabajadores contratados a tiempo parcial pueden realizar horas complementarias, si su jornada de trabajo no es inferior a 10 horas semanales en cómputo anual.</p> <p>En todo caso, la suma de las horas ordinarias y complementarias no podrá exceder del límite legal establecido para el contrato a tiempo parcial.</p>

Una Empresa de Trabajo Temporal (ETT) es aquella cuya actividad consiste en contratar a trabajadores, para posteriormente, cederlos a otra empresa (empresa usuaria), para la cual trabajarán durante un tiempo determinado.



El contrato de trabajo

7. Las empresas de trabajo temporal



Contrato de trabajo

- ☐ Indefinido
- ☐ Temporal: solo
 - ☐ interinidad
 - ☐ eventual por circunstancias de la producción.
 - ☐ por obra o servicio.
 - ☐ contrato para la formación y el aprendizaje.
 - ☐ contrato en prácticas.
 - ☐ y contrato de trabajo de primer empleo joven.

Exclusiones

Forma

Extinción

Convenio Colectivo

DERECHOS DEL TRABAJADOR CONTRATADO POR UN A ETT

Tendrán derecho en **las mismas condiciones** que si hubieran sido contratados directamente por la empresa usuaria para ocupar el mismo puesto.

RESPONSABILIDADES Y POTESTADES EMPRESARIALES

ETT:

- ☐ Cumplir con las obligaciones salariales y de Seguridad Social.
- ☐ Destinar anualmente el 1 % de la masa salarial a la formación de los trabajadores cedidos.
- ☐ Sancionar al trabajador.
- ☐ Cuando celebren contratos para la formación y el aprendizaje la ETT será la responsable de las obligaciones de formación.

Empresa usuaria:

- ☐ Informar al trabajador sobre los riesgos de su puesto de trabajo y las medidas de protección y prevención.
- ☐ Tiene el poder de organización y dirección.
- ☐ Responderá subsidiariamente de las obligaciones salariales y de Seguridad Social, así como de la indemnización económica por extinción del contrato.
- ☐ Cuando se firmen contratos para la formación y el aprendizaje, se designará a la persona de la empresa usuaria que se encargará de tutelar el desarrollo de la actividad laboral del trabajador y que actuará como interlocutora con la ETT.

El contrato de trabajo

En Resumen

Concepto y personas con capacidad para contratar

EL CONTRATO LABORAL

Forma (escrita o verbal) y validez del contrato

Pactos contractuales

- El periodo de prueba.
- El pacto de permanencia.
- El pacto de plena dedicación.

Modalidades contractuales

Contratos indefinidos

- Indefinido ordinario.
- Contratos indefinidos acogidos al Programa de Fomento del Empleo.
- Contrato indefinido de apoyo a los emprendedores

Contratos temporales

- Formativos:
 - Contrato para la formación y el aprendizaje.
 - Contrato en prácticas.
- Por el tipo de trabajo a realizar:
 - Contrato de obra o servicio.
 - Contrato de interinidad.
 - Eventual por circunstancias de la producción.
- Contratos temporales bonificados.

Contrato de relevo y contrato a tiempo parcial: pueden ser indefinidos o temporales.

