

# 1. El contrato de trabajo

Con el contrato de trabajo nace la relación laboral entre la **empresa** y la **persona trabajadora**.

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 organización y dirección de la otra, la empresa, y recibe a cambio una retribución.

## 1.1. Los sujetos de la relación laboral

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

### A. La persona trabajadora

Es una **persona física** (Tabla 2.1) que desempeña su labor voluntariamente bajo la organización y dirección de la empresa, y que cede el fruto de su trabajo a cambio de un salario.

Personas que pueden celebrar válidamente contratos de trabajo	Los mayores de 18 años.
	Los menores de 18 años y mayores de 16 años no emancipados con el consentimiento de sus padres o tutores.
	Los menores de 18 años y mayores de 16 años emancipados legalmente (por matrimonio, por concesión judicial o de quienes ejerzan la patria potestad) o emancipados de hecho (si viven de manera independiente de sus progenitores y sin oposición de estos).
	Las personas extranjeras ciudadanas de un país de la Unión Europea, en las mismas condiciones que las personas con nacionalidad española.
	Las personas extranjeras no ciudadanas de un país de la Unión Europea, siempre que tengan autorización de residencia y trabajo.

Tabla 2.1. La persona trabajadora como sujeto del contrato de trabajo.

### B. La empresa

Puede ser una **persona física o jurídica**, o una **comunidad de bienes** (colectivo de personas sin personalidad jurídica; por ejemplo, una comunidad de vecinos o de herederos). Son personas físicas los empresarios y empresarias individuales, y jurídicas, las sociedades en sus diversas clases (civiles y mercantiles).

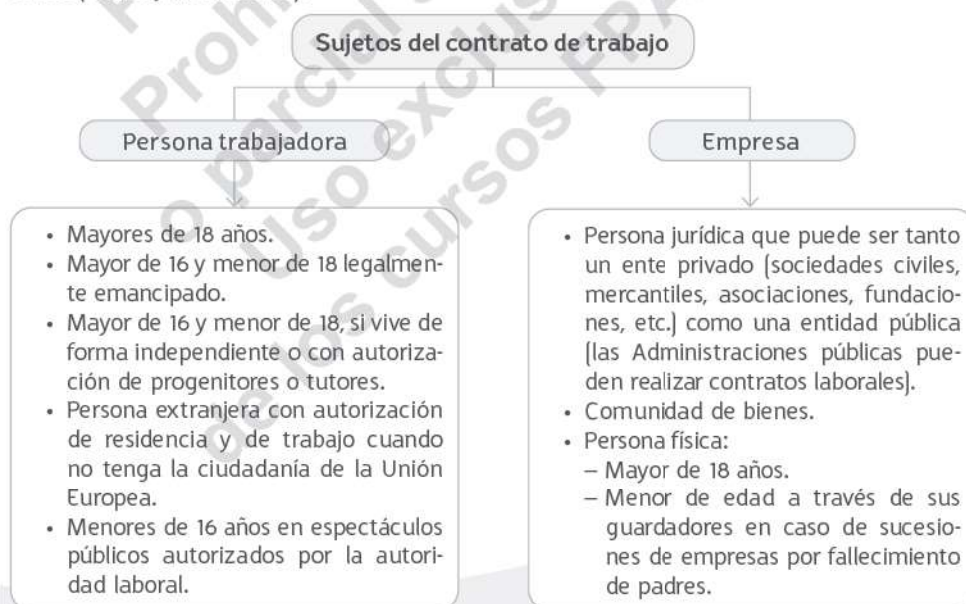


Fig. 2.1. Sujetos de la relación laboral.

## ? ¿SABÍAS QUE...?



Excepcionalmente, los **menores de 16 años** pueden intervenir en espectáculos públicos, siempre que el trabajo no perjudique su salud ni su formación profesional y humana, con autorización previa de la autoridad laboral. Los trabajadores menores de edad no podrán realizar horas extraordinarias ni trabajo nocturno. Además, tienen derecho a una especial protección de su seguridad y salud en el trabajo.

## ABC VOCABULARIO

**Emancipación.** Situación que permite que una persona con más de 16 años y menos de 18 anticipe los derechos de la mayoría de edad. Se obtiene por matrimonio o por concesión, bien de los progenitores/tutores, bien del órgano judicial.

**Empresario o empresaria como persona física.** La capacidad de obrar se alcanza con la mayoría de edad.

**Personas jurídicas.** Son las entidades a las que las normas jurídicas reconocen capacidad para ser titulares de derechos y contraer obligaciones. La condición de persona jurídica se adquiere cuando se cumplen los requisitos legales de constitución y la entidad se inscribe en los registros públicos correspondientes.



ODS

Naciones Unidas aboga por el establecimiento de políticas que fomenten la creación de empleo y permitan a las personas trabajadoras disfrutar de **contratos laborales** que posibiliten el desarrollo de su vida profesional y personal en condiciones dignas.



## 1.2. Elementos esenciales del contrato de trabajo

Para que exista un contrato es necesario que concurren tres elementos:

- **Consentimiento.** El contrato se realiza de mutuo acuerdo porque ambas partes [la empresa y la persona trabajadora] consienten libremente en mantener una relación laboral.
- **Objeto.** Es la prestación retribuida de los servicios, es decir, la actividad de la persona trabajadora, que será remunerada mediante el salario.
- **Causa.** Es el motivo por el que se realiza el contrato: la cesión a la empresa del fruto del trabajo y la retribución para la persona trabajadora.

## 1.3. Forma, contenido y duración del contrato de trabajo

El Estatuto de los Trabajadores (ET) regula la forma, el contenido y la duración que han de respetar los contratos de trabajo.

### A. Forma del contrato de trabajo

El contrato de trabajo se puede celebrar por **escrito** o **de palabra** y cualquiera de las partes puede exigir que se plasme por escrito, incluso durante el transcurso de la relación laboral.

De acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores, todos los contratos deben constar por escrito, excepto el contrato indefinido ordinario a jornada completa, que se puede celebrar de palabra.

Si no se cumple el requisito de forma escrita cuando es obligatorio, se presume que el contrato se ha celebrado por tiempo indefinido, salvo que se acredite la naturaleza temporal del mismo.



### CASO PRÁCTICO 1. Contratación de menores

Un joven de 17 años, de nacionalidad ecuatoriana y con autorización de residencia y trabajo en España, ha encontrado un empleo como camarero en un restaurante. El día que acude a la empresa a firmar el contrato de trabajo, lo hace acompañado de su madre. La persona que los recibe les comenta que no es necesario que la progenitora firme el contrato por él, ya que su autorización de residencia y trabajo está en vigor.

- a) Este trabajador extranjero no comunitario, ¿puede trabajar en España si es menor de edad?
- b) ¿Necesita completar su capacidad con la firma de la madre?

#### Solución:

- a) Sí. El joven puede trabajar, ya que tiene la documentación necesaria como persona extranjera no ciudadana de la Unión Europea y tiene 17 años, edad que lo capacita para ejercer actividades retribuidas.
- b) Sí. Al ser menor de edad no emancipado, necesita la autorización de sus progenitores para celebrar válidamente el contrato de trabajo. En este caso, la madre debe firmar el contrato de trabajo para completar la capacidad del joven, aunque este tiene libertad plena para ejercer los derechos y obligaciones derivados del contrato.



### CASO PRÁCTICO 2. Elementos del contrato de trabajo

Identifica los tres elementos esenciales que deben concurrir para que exista un contrato de trabajo en el siguiente caso:

Un estudiante acaba de finalizar el ciclo de Grado Superior de Prótesis Dentales y ha sido contratado como técnico por la clínica Blancobel SA, con un salario de 1000 € mensuales.

#### Solución:

- **Consentimiento:** es el acuerdo prestado libremente entre la empresa y la persona trabajadora.
- **Objeto:** es la actividad remunerada que realiza la persona trabajadora diariamente y por la que percibe una retribución de 1000 € mensuales.
- **Causa:** es la cesión del fruto del trabajo a cambio de un sueldo.





## 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, a la firma del contrato, las empresas impongan determinadas cláusulas, como las de **permanencia, no competencia, confidencialidad, no concurrencia o plena dedicación**. Mediante ellas quedan reflejadas las obligaciones que la persona trabajadora asume, tanto durante la vigencia del contrato como después de su extinción en algunos casos.

Su incumplimiento constituye una infracción que en algunos casos, si se acredita, puede llegar a provocar el despido (Tabla 2.2).

<b>Confidencialidad</b>	La persona trabajadora se compromete a mantener en secreto y total confidencialidad toda la información revelada por la empresa u obtenida de ella.
<b>No competencia</b>	No se puede realizar la misma actividad para otra empresa durante cierto periodo de tiempo una vez finalizada la relación laboral, a cambio de una compensación económica. Cabe fijar un periodo de no competencia máximo de dos años para los técnicos y de seis meses para las demás personas trabajadoras.
<b>No concurrencia o plena dedicación</b>	El empleado o empleada se obliga a trabajar exclusivamente para la empresa y a no hacerlo para otras compañías del mismo o distinto sector. Así, se limita la posibilidad del pluriempleo o la pluriactividad durante la vigencia del acuerdo. De no existir este pacto, la persona trabajadora puede prestar servicios a otras empresas siempre que no incurra en competencia o concurrencia desleal.
<b>Permanencia</b>	El acuerdo de permanencia se puede suscribir cuando la empresa ha invertido en la formación de la persona trabajadora, por lo que le interesa asegurarse de que puede contar con ella (durante un tiempo máximo de dos años) y de que, así, la inversión realizada revierte en la empresa.
<b>Polivalencia funcional</b>	La persona trabajadora se obliga a realizar las funciones propias de más de un grupo profesional.

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

## C. Duración del contrato

El contrato puede concertarse **por un tiempo indefinido**, si no se fija una fecha determinada para su finalización, o **con una limitación temporal**, cuando se realiza con una duración determinada (contrato por circunstancias de la producción o por sustitución de la persona trabajadora) o cuando tiene carácter formativo.



### ! IMPORTANTE

#### Cláusulas nulas

Las cláusulas que limitan el ejercicio de derechos fundamentales, como el de libre sindicación, el de huelga o cualquier otro reconocido a las personas trabajadoras (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.



## PONTE A PRUEBA 1. Cláusulas laborales

Ana terminó el ciclo formativo de Grado Superior en Enseñanza y Animación Sociodeportiva. Hace un año fue contratada como monitora deportiva de sala en un gimnasio de su localidad. Ana ha recibido la noticia de que a partir de septiembre tendrá que ocupar el puesto de monitora de piscina, comunicando que no le satisface porque no le gusta mucho desempeñar esa función.

Sus compañeros y compañeras le comentan que creen que en sus contratos han pactado la polivalencia funcional. ¿Podrías explicarle a Ana si debe asumir ese cambio de tarea, en el caso de que hubiera pactado alguna cláusula en ese sentido? ¿Qué contenido tiene la cláusula de polivalencia funcional?

**Para resolver** la prueba consulta el artículo 22.4 del Estatuto de los Trabajadores.

**Identificación de las partes.** Si la empresa es una persona jurídica, la entidad actuará a través de un representante legal, haciendo constar el poder que se le otorga para contratar; de lo contrario, actúa como persona física.

**Fecha y lugar del contrato.**

**Grupo profesional** al que pertenece el puesto de trabajo asignado.

**Lugar de trabajo.** Domicilio del centro de trabajo donde se van a prestar los servicios.

**Jornada laboral.** Se especificará el número de horas de trabajo y el horario.

**Duración.** Indefinida o temporal, según el tipo de contrato.

**Periodo de prueba.** Será como máximo el que fije el ET o el convenio colectivo para ese grupo profesional.

**Retribución.** Se debe indicar si el salario es diario, mensual o anual. Se refleja el salario bruto, pues el neto se calcula descontando los seguros sociales y el IRPF, y los pluses salariales que percibirá.

**Vacaciones.** Duración de las vacaciones anuales expresadas en días.

**Legislación aplicable.** El convenio colectivo que regula la relación laboral, si lo hay.

**Preaviso.** Plazo de preaviso para comunicar la extinción 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. .... una persona 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 actividad 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, que se distribuirá en los siguientes conceptos salariales: .....
- 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 y en el convenio colectivo de .....
- 8 **Octava.** Ambas partes se comprometen a comunicar el fin de la relación laboral con un plazo de preaviso de .....
- 9 **Novena.** Se pueden incluir cláusulas adicionales que no vayan en contra de la ley.

La persona trabajadora

El/la representante de la empresa

Por último, la **firma de las partes.**

Fig. 2.2. Contenido del contrato de trabajo.



## 1.4. El periodo de prueba

El **periodo de prueba** es un **espacio de tiempo de duración determinada** que la empresa y la persona trabajadora pueden pactar con el fin de comprobar la conveniencia de la contratación para ambas partes. Se debe pactar por escrito en el contrato.

### A. Duración

La duración del periodo de prueba se fija en el convenio colectivo. Si este no establece nada, la duración máxima del periodo no puede exceder de estos plazos (Tabla 2.3):

Casos	Duración
Técnicos titulados	Seis meses como máximo.
Resto de personas trabajadoras	Dos meses como máximo. En las empresas de menos de 25 personas de plantilla, el periodo de prueba no puede exceder de tres meses.
Contratos para la obtención de la práctica profesional	Un mes como máximo salvo lo dispuesto en convenio colectivo.
Contratos temporales de duración determinada de hasta seis meses	Un mes como máximo.

Tabla 2.3. Periodos de prueba.

### B. Derechos

Durante el periodo de prueba, la persona trabajadora tiene **los mismos derechos y obligaciones que el resto de la plantilla**, debe estar dada de alta en la Seguridad Social y percibir el salario que corresponda al puesto de trabajo que ocupa.

Será nulo cualquier pacto que establezca un periodo de prueba para una persona que haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa bajo cualquier modalidad de contratación.

Durante el periodo de prueba se puede dar por finalizada la relación laboral por voluntad manifiesta de cualquiera de las partes, sin necesidad de alegar causa alguna ni preaviso. En este caso, la persona trabajadora no tiene derecho a percibir indemnización.



### CASO PRÁCTICO 3. Periodo de prueba

En un contrato de trabajo, una empresa ha establecido un periodo de prueba de dos meses; sin embargo, al cabo de un mes le comunica a la persona trabajadora que da por finalizado dicho contrato.

- ¿Se puede resolver este antes de los dos meses?
- ¿A la persona trabajadora le corresponderá alguna indemnización?
- ¿Sería válido el establecimiento de un periodo de prueba si la empleada hubiese ocupado el mismo puesto en la empresa anteriormente?

#### Solución:

- Sí. Durante el periodo de prueba cualquiera de las partes puede dar por finalizado el contrato sin necesidad de alegar causa alguna.
- No, no tiene derecho a ningún tipo de indemnización.
- No, es nulo todo pacto que establezca un periodo de prueba cuando la persona trabajadora haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa bajo cualquier modalidad de contratación.

### ABC VOCABULARIO

**Técnico titulado.** Es el que está en posesión de un título superior o medio, tanto universitario como de ciclos formativos.

**Técnico no titulado.** Es el que no posee título profesional.



### IMPORTANTE

**Interrupción del periodo de prueba**



Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento de un hijo o hija, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo y la lactancia, violencia de género que afecten a la persona durante el periodo de prueba interrumpen el cómputo del mismo siempre que haya acuerdo entre dicha persona y la empresa.

La página oficial del **Servicio Público de Empleo Estatal** recoge toda la información sobre el sistema de contratación actual.

En el enlace que aparece a continuación se puede encontrar la información que empresas y personas trabajadoras puedan necesitar para formalizar la relación laboral.

Esta página te será muy útil a lo largo de toda tu vida profesional.

- <http://bit.ly/3qQH14Z>

### Forma de contrato



Escrito

- Cuando lo exija una disposición legal.
- Cuando lo solicite cualquiera de las partes.

Verbal

- Indefinido ordinario a jornada completa.

### Duración de contrato



Indefinida

No tiene fecha de finalización.

Temporal

Incluye la duración del contrato y la fecha de finalización del mismo.

### Periodo de prueba



Duración fijada en el convenio colectivo para cada grupo profesional.

Si el convenio no establece nada, se fijará un periodo máximo de:

- Seis meses para los técnicos titulados.
- Dos meses para el resto del personal; si la empresa tiene menos de 25 personas en plantilla, el periodo de prueba no excederá de tres meses.
- Un mes como máximo para los contratos de duración determinada no superior a seis meses.
- Un mes máximo para los contratos para la práctica profesional.

Fig. 2.3. Resumen de las principales características de los contratos de trabajo.



### ACTIVIDADES

1. Una joven de 17 años que está emancipada ha firmado en su contrato una cláusula por la que se compromete a realizar horas extraordinarias. Razona la legalidad de esta cláusula.
2. María Jesús Ordóñez trabaja en una empresa de diseño de páginas web y recientemente ha encontrado otro empleo para realizar diferentes tareas por la tarde en una compañía distinta. Al enterarse, el director de la primera empresa ha decidido sancionarla porque en su contrato tiene pactada una cláusula de plena dedicación.  
¿Puede ser sancionada María Jesús por estos hechos?
3. Darío empezó a trabajar con un contrato indefinido hace un mes, con un periodo de prueba de seis meses. Actualmente está de baja por un accidente de tráfico y está preocupado por si esta situación afectará a la duración del periodo de prueba. Indica si se prolongará este periodo por el tiempo que esté de baja.
4. Paula ha sido contratada como camarera en un gran hotel con un contrato indefinido. No posee ninguna cualificación y le han puesto un periodo de prueba de tres meses.  
¿Es correcto este periodo de prueba en su contrato?



## 2. Tipos de contratos

El Estatuto de los Trabajadores establece que los contratos pueden concertarse por tiempo indefinido o por tiempo determinado. Las empresas disponen de diversas modalidades de contratación para la incorporación de personas trabajadoras (Tabla 2.4).

Duración	Indefinidos	Ordinario.
		Fijo discontinuo.
	Temporales	<ul style="list-style-type: none"> <li>De duración determinada :               <ul style="list-style-type: none"> <li>Por circunstancias de la producción.</li> <li>Para la sustitución de una persona trabajadora.</li> </ul> </li> <li>Contratos formativos:               <ul style="list-style-type: none"> <li>Para la obtención de la práctica profesional.</li> <li>Para la formación en alternancia.</li> </ul> </li> </ul>
Jornada	A tiempo completo	Indefinidos, de duración determinada y formativos.
	A tiempo parcial	

Tabla 2.4. Modalidades y tipos de contratos.

### 2.1. Contratos indefinidos

Son aquellos que **no fijan una fecha determinada de finalización**.

#### A. Contrato indefinido ordinario

Es el contrato indefinido común regulado por el Estatuto de los Trabajadores; se puede concertar por **escrito** o **verbalmente**. Se presumirán celebrados por tiempo indefinido, salvo que alguna prueba acredite la naturaleza temporal de la prestación, aquellos contratos en los que concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- Que la persona trabajadora no haya sido **dada de alta** en la Seguridad Social una vez transcurrido un plazo igual o superior al que legalmente se haya podido fijar para el periodo de prueba según la actividad de que se trate.
- Que no se hayan documentado, si la forma escrita es **exigida** legalmente para su validez.
- Que se hayan celebrado con **fraude de ley**: por ejemplo, los contratos pactados por un tiempo determinado cuando se trata de necesidades permanentes de la empresa.



#### CASO PRÁCTICO 4. Contrato indefinido

Mercedes, técnica de Desarrollo Analítico con experiencia en el sector, fue contratada por unos laboratorios hace cuatro años. Desde entonces realiza las tareas encomendadas y cobra su nómina puntualmente cada mes. Está satisfecha con el trabajo, pero no sabe qué tipo de contrato tiene porque en el momento de la formalización del mismo no firmó ningún documento y todos los acuerdos fueron verbales. Ahora necesita conocer esta información porque piensa comprar una vivienda y le han preguntado qué tipo de contrato tiene, con el fin de valorar su solvencia económica.

¿Ante qué modalidad contractual nos encontramos?

##### Solución:

El contrato de trabajo indefinido ordinario se puede concertar por escrito o de palabra. Como Mercedes lleva trabajando cuatro años de manera continuada y la contratación fue verbal, tiene un contrato indefinido ordinario.



#### ¿SABÍAS QUE...?



Determinadas modalidades de contratación, así como las destinadas a ciertos colectivos, se benefician de **bonificaciones en la cotización** a la Seguridad Social. Puedes consultarlas en la página web del Servicio Público de Empleo Estatal:

<https://bit.ly/3naWzpQ>

## B. Contrato fijo discontinuo

Es el que se celebra para la ejecución de trabajos fijos, pero discontinuos en el tiempo. Este contrato tiene las siguientes características. Véase tabla:

Supuestos en que puede celebrarse	<ul style="list-style-type: none"><li>• Trabajos de naturaleza estacional o actividades productivas de temporada.</li><li>• Trabajos que suponen una prestación intermitente y tienen periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.</li><li>• Prestación de servicios a través de contratas, para trabajos previsibles y que formen parte de la actividad ordinaria de la empresa contratista.</li><li>• Para la cobertura con trabajadores de ETT de trabajos temporales de las empresas usuarias.</li></ul>
Forma	Deberá formalizar necesariamente por escrito reflejando los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria.
Llamamiento	<ul style="list-style-type: none"><li>• Los convenios colectivos fijarán los criterios para el llamamiento de las personas fijas-discontinuas.</li><li>• Este llamamiento deberá realizarse con una antelación adecuada por escrito o por otro medio que permita dejar constancia de notificación y de las condiciones de la incorporación.</li><li>• Las personas fijas-discontinuas podrán ejercer las acciones que procedan en caso de incumplimientos relacionados con el llamamiento.</li><li>• La empresa comunicará a la representación legal de las personas trabajadoras, con la suficiente antelación, al inicio de cada año natural, un calendario con las previsiones de llamamiento anual, o, en su caso, semestral.</li></ul>
Antigüedad	Las personas con estos contratos tienen derecho a que su antigüedad se calcule teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral y no el tiempo de servicios efectivamente prestados.
Formación	Durante los periodos de inactividad, las personas trabajadoras sujetas a este tipo de contratos tendrán que recibir formación por parte de la empresa.



### PONTE A PRUEBA 2. Forma del contrato

Mariano ha sido contratado de manera indefinida para desarrollar tareas comerciales en una empresa. Firmó su contrato pero no ha recibido todavía la copia del mismo, situación que le preocupa.

¿Qué trámites debe realizar la empresa que contrata a personas trabajadoras para su empresa?

Para resolver la prueba consulta el Estatuto de los Trabajadores en su artículo referido a la forma de los contratos de trabajo.



### CASO PRÁCTICO 5. Contrato fijo discontinuo

Koldobika tiene un contrato como monitor en una estación de esquí. La empresa le reclama al comienzo de la temporada, pero las fechas de inicio y finalización de los servicios son inciertas porque dependen de la climatología. Al terminar el periodo, el trabajador cesa su actividad y vuelve a ser llamado al inicio de la siguiente temporada. ¿Ante qué tipo de contrato nos encontramos?

**Solución:**

Nos encontramos ante un contrato fijo discontinuo de un trabajador que solo desarrolla su actividad en la empresa durante una parte del año, ya que esta tiene carácter estacional.



### ACTIVIDADES

5. Indica qué tipo de contrato elegirías en cada caso:

- a) Una asesoría desea incorporar a un auxiliar contable para cubrir las vacaciones de sus empleados.
- b) Una empresa de automoción tiene un incremento de pedidos con respecto a los meses anteriores y precisa contratar a diez personas trabajadoras para reforzar sus líneas de producción.

c) Una entidad precisa cubrir el puesto de una trabajadora que, al haber sido elegida alcaldesa de su localidad, ha pasado a la situación de excedencia forzosa.

6. La temporalidad es uno de los problemas del mercado de trabajo. Busca en la página web <https://bit.ly/33jO9ot> los datos que avalan esta afirmación e indica qué tipos de contratos son los más utilizados en nuestro país y cómo ha evolucionado la contratación en los últimos años.



## 2.2. Contratos temporales

Los contratos temporales son aquellos cuya **fecha de finalización se pacta en el propio contrato**. El TRLET establece como principales contratos temporales los contratos de duración determinada y los formativos (Tabla 2.5).

Para evitar la utilización fraudulenta de los contratos temporales, se limita el encadenamiento y se restringe su uso en el tiempo para una misma persona trabajadora o puesto de trabajo.

Conversión de contrato en indefinido por encadenamiento de contratos	<b>Límite por persona trabajadora</b> Cuando una persona trabajadora en un periodo de 24 meses ha estado contratada durante un plazo superior a 18 meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción, sea directamente o a través de empresas de trabajo temporal, adquirirá la condición de persona trabajadora fija.	
	<b>Límite por puesto de trabajo</b> Se considerará fija la persona que ocupe un puesto de trabajo que haya estado ocupado con o sin solución de continuidad, durante más de 18 meses en un periodo de 24 meses, mediante contratos por circunstancias de la producción, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal.	
Contratos por circunstancias de la producción	<b>Causas</b>	Se consideran circunstancias de la producción o causas de este contrato: – El incremento ocasional, imprevisible, de la actividad de la empresa. – Las oscilaciones en las necesidades de personal que, aun siendo actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal de la plantilla (incluye a aquellos que derivan de vacaciones anuales). – El incremento ocasional, previsible y con una duración reducida y delimitada.
	<b>Forma</b>	Por escrito, especificando la causa habilitante de la contratación temporal así como las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.
	<b>Duración</b>	– <b>Seis meses</b> (ampliable por convenio sectorial <b>hasta máximo</b> un año) en el caso de que la causa del contrato sean incrementos ocasionales imprevisibles u oscilaciones de la actividad de la empresa. <b>Se podrán prorrogar una única vez hasta alcanzar la duración máxima.</b> – <b>Noventa días por año natural</b> , que no pueden ser continuados en el supuesto de que la causa del contrato sean incrementos ocasionales previsibles.
	<b>Indemnización</b>	Indemnización de doce días de salario por año de servicio por finalización de contrato o la parte proporcional en su caso.
Contratos de duración determinada por sustitución de personas trabajadoras	<b>Causa</b>	– Sustitución de un trabajador con derecho a reserva del puesto de trabajo (por ejemplo, por incapacidad temporal, nacimiento de hijo, excedencia, etc.). – Completar la jornada reducida por otro trabajador, cuando la reducción se base en causas establecidas legalmente o en convenio colectivo (por ejemplo, reducción de jornada por cuidado de hijo menor de doce años). – Cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante un proceso de selección o promoción para su cobertura mediante un contrato fijo.
	<b>Duración</b>	– En el supuesto de sustitución de persona con derecho a reserva de puesto de trabajo, lo que dure el derecho a reserva de puesto de trabajo. – En el caso de que se emplee para completar la jornada reducida de otro trabajador, lo que dure el derecho a reducción de jornada. – En el supuesto de que se emplee temporalmente en procesos de selección, su duración máxima será de tres meses.
	<b>Forma</b>	Por escrito, especificando la causa de sustitución y el nombre de la persona sustituida cuando se emplee para sustituir a personas con reserva de puesto de trabajo o derecho a reducción de jornada.
	<b>Indemnización</b>	No tiene derecho a indemnización a su finalización.

Tabla 2.5. Contratos de duración determinada.



### ACTIVIDADES

7. Indica cuál será la modalidad contractual adecuada para cubrir los siguientes puestos de trabajo:

a) Una empresa dedicada al *marketing* recibe de manera inesperada dos encargos de clientes nuevos que debe atender en el plazo de un mes.

b) Una empresa tiene que sustituir a un trabajador que será operado de una fractura en una pierna, ocasionada por un accidente de tráfico.

### 2.3. Contratos de trabajo formativos

Tienen como finalidad la incorporación de las personas jóvenes al mercado laboral, mediante contratos en alternancia con los estudios o bien contratos para la obtención de una práctica profesional adecuada al nivel de estudios [Tabla 2.6].

	Contrato para la obtención de la práctica profesional	Contrato de formación en alternancia
<b>Finalidad</b>	Obtener la práctica profesional adecuada al correspondiente nivel de estudios.	Compatibilizar una actividad laboral retribuida con procesos formativos de formación profesional, estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo.
<b>Forma</b>	Por escrito, incluyendo un plan formativo individual y actividades de tutoría.	Por escrito, incluyendo un plan formativo individual y actividades de tutoría.
<b>Requisitos de las personas trabajadoras</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Poseer un título universitario, de grado medio o superior, de especialista o máster profesional, certificado del sistema de formación profesional o un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas.</li> <li>– Debe realizarse dentro de los tres años, o de los cinco años si se concierta con una persona con discapacidad, desde la finalización de los correspondientes estudios.</li> <li>– No podrá celebrarse con quien ya haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por un tiempo superior a tres meses.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Carecer de cualificación profesional que permita realizar un contrato para la obtención de la práctica profesional.</li> <li>– Tener menos de 30 años cuando se celebre en el marco de certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2 (no existirá este límite de edad si se celebra con personas con discapacidad o con riesgo de exclusión social).</li> <li>– No se podrá celebrar cuando la actividad o puesto haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa bajo cualquier modalidad por tiempo superior a seis meses.</li> </ul>
<b>Duración</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– La duración mínima será de seis meses y la máxima de un año, pudiendo ser concretada dentro de estos límites por el convenio colectivo.</li> <li>– No se podrá contratar a una persona por la misma titulación en la misma o distinta empresa por tiempo superior al máximo.</li> <li>– Tampoco podrá contratarse para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior al máximo, aunque se trate de distinta titulación o certificado.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Será la prevista en el plan o programa formativo con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años.</li> <li>– Si se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal y no se hubiera obtenido el título, certificado, acreditación o diploma, podrá prorrogarse mediante acuerdo, hasta la obtención de dicho título, sin superar nunca la duración máxima de dos años.</li> <li>– Si se celebra con personas con discapacidad o con riesgo de exclusión social, no existirá límite de duración máxima.</li> <li>– Como regla general solo podrá celebrarse un contrato por cada ciclo formativo.</li> </ul>
<b>Período de prueba</b>	Se podrá establecer un período de prueba máximo de un mes, salvo que en el convenio colectivo se establezca otra cosa.	No podrá establecerse período de prueba en este tipo de contratos.
<b>Jornada de trabajo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Se podrá realizar tanto a jornada completa como parcial.</li> <li>– No podrán realizarse horas extraordinarias, salvo que sean para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Se podrá realizar tanto a jornada completa como parcial.</li> <li>– El tiempo de trabajo efectivo (compatible con la formación) está sometido a límites: <ul style="list-style-type: none"> <li>– 65 % primer año.</li> <li>– 85 % segundo año.</li> </ul> </li> <li>– No se podrá hacer horario nocturno ni a turnos excepto que las actividades formativas no puedan desarrollarse en otros períodos, debido a la naturaleza de la actividad.</li> <li>– No podrán realizarse horas complementarias ni extraordinarias, salvo que sean para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.</li> </ul>
<b>Retribución</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Será la fijada en el convenio colectivo para estos contratos, o, en su defecto, la del grupo profesional y nivel retributivo.</li> <li>– No podrá ser inferior a la retribución mínima establecida para el contrato para la formación en alternancia, ni al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.</li> </ul>	La retribución será la fijada por el convenio colectivo. En su defecto, no podrá ser inferior al 60 % (primer año) ni al 75 % (segundo año) de la fijada para el grupo profesional o nivel correspondiente, no pudiendo ser inferior al SMI.
<b>Indemnización</b>	La persona trabajadora no tiene derecho a ninguna indemnización por finalización del contrato.	
<b>Seguridad Social</b>	La acción protectora de la Seguridad Social comprenderá todas las contingencias protegibles y prestaciones incluido el desempleo y la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.	

Tabla 2.6. Tipos de contratos formativos y características.



## 2.4. Contratación a tiempo parcial

La contratación a tiempo parcial es la que se celebra para la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año **inferior a la jornada laboral de una persona trabajadora a tiempo completo comparable** (Tabla 2.7).

Contrato a tiempo parcial		
Finalidad	Posibilitar el trabajo de un mayor número de personas.	
Duración	Temporal para los contratos legalmente permitidos.	
	Indefinida para los siguientes casos: • Contrato indefinido ordinario. • Contratos fijos-dicontínuos.	
Forma	• Por escrito, indicando el número de horas ordinarias de trabajo contratadas al día, semana, mes o año.	
Horas extraordinarias	No se pueden realizar horas extraordinarias, salvo para prevenir siniestros o reparar los daños provocados por estos, u otros daños extraordinarios (fuerza mayor).	
Horas complementarias	Características	Tipos
	Son horas adicionales a las horas ordinarias y su retribución debe ser igual a la de estas. Deben estar pactadas en el contrato, aunque solo cabe esta posibilidad si la jornada de trabajo no es inferior a diez horas semanales en cómputo anual. La suma de la jornada ordinaria más todas las horas complementarias no puede superar el límite establecido para la jornada ordinaria diaria. Transcurrido un año la persona trabajadora puede renunciar al pacto de horas complementarias con preaviso de quince días.	<b>Horas pactadas.</b> En todos los contratos a tiempo parcial se puede pactar la realización de horas complementarias siempre que su número máximo no exceda el 30 % de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. En el convenio colectivo se puede establecer otro porcentaje: entre el 30 % y el 60 % de las horas ordinarias contratadas. La persona trabajadora debe conocer el día y la hora de realización de este tipo de horas con una antelación de tres días.
		<b>Horas voluntarias.</b> En los contratos indefinidos a tiempo parcial la empresa puede ofrecer en cualquier momento la realización de horas complementarias voluntarias, cuyo número no puede superar el 15 %, ampliable al 30 % en el convenio, de las horas ordinarias del contrato.

Tabla 2.7. Características del contrato a tiempo parcial.

### CASO PRÁCTICO 6. Contrato para la práctica profesional

Un hotel contrata a Silvia, una joven de 26 años, que finalizó el ciclo de Grado Superior de Gestión de Alojamientos Turísticos y a ella le ilusiona poder trabajar en una actividad que se corresponda con los estudios cursados.

- ¿Qué tipo de contrato sería adecuado para esta trabajadora?
- Si obtuvo su título hace dos años, ¿es posible realizar un contrato?
- ¿Qué importe percibirá Silvia durante su año de trabajo?
- Si, una vez finalizada su duración máxima, sigue trabajando y la empresa no le comunica su deseo de rescindir el contrato, ¿en qué situación se encontraría la trabajadora?

#### Solución:

- El tipo de contrato adecuado es el formativo para la práctica profesional.
- Sí. El contrato debe celebrarse dentro de los tres años siguientes a la obtención del título adecuado o cinco para las personas con discapacidad.
- Percibirá el fijado en el convenio colectivo para estos contratos o, en su defecto, el del grupo profesional y nivel retributivo, sin que en ningún caso sea inferior al salario mínimo interprofesional.
- El contrato se convertiría en indefinido.

### ! IMPORTANTE

#### Registro de jornadas a tiempo parcial

La jornada de las personas trabajadoras a tiempo parcial se debe registrar a diario y se totaliza mensualmente. La empresa está obligada a entregarles, junto con el recibo del salario, una copia del resumen de todas las horas realizadas cada mes, tanto ordinarias como complementarias. Y también a conservar los resúmenes durante un periodo mínimo de cuatro años.

En caso de incumplimiento, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo que exista una prueba que acredite el carácter parcial de los servicios.

## 2.5. Otras modalidades de contratación

Además de los estudiados, existe la posibilidad de celebrar otros tipos de contratos. Por sus características especiales, destacan los siguientes [Tabla 2.8]:

Otras modalidades de contratación		
Contrato de relevo	Finalidad	Emplear a una persona en situación de desempleo o con un contrato de duración determinada para sustituir parcialmente a alguien de la empresa que accede a la pensión de jubilación de forma parcial.
	Duración	Indefinida o, como mínimo, igual a la del tiempo que le falta a la persona sustituida para alcanzar la edad de jubilación.
	Jornada	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Completa.</li> <li>• A tiempo parcial; como mínimo, igual a la reducción de la jornada acordada con la persona trabajadora sustituida.</li> </ul>
	Indemnización	Doce días por cada año de servicio.
Contrato de sustitución por anticipación de la edad de jubilación	Finalidad	Contratar a personas trabajadoras desempleadas en sustitución de otras que anticipan en un año su edad de jubilación ordinaria.
	Duración	Un año.
Contrato de trabajo de grupo	Finalidad	Celebrar un contrato con un grupo de personas trabajadoras consideradas en su totalidad; por ejemplo, un conjunto musical.
Contrato de trabajo a distancia	<p>El <b>trabajo a distancia</b> consiste en la realización del trabajo en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular. Una modalidad específica es el teletrabajo, que es aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.</p> <p>El trabajo a distancia tiene las siguientes características:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Para que una actividad se considere trabajo a distancia, debe realizarse al menos un 30 % de la jornada bajo esta modalidad, dentro del periodo de referencia de tres meses o un porcentaje equivalente.</li> <li>• Las personas trabajadoras menores de 18 años con contrato para la práctica profesional o contrato para la formación en alternancia podrán trabajar a distancia si al menos el 50 % de la jornada es presencial.</li> <li>• El trabajo a distancia debe ser siempre <b>voluntario</b>, tanto para la empresa como para la persona trabajadora.</li> <li>• El acuerdo debe recogerse por escrito, bien en el contrato inicial, bien en un documento posterior, antes de que se inicie el trabajo a distancia.</li> <li>• Las personas trabajadoras a distancia tienen derecho a que se les faciliten los medios necesarios para trabajar a distancia, así como atención ante las dificultades técnicas.</li> <li>• El acuerdo de trabajo a distancia debe incluir los siguientes aspectos: duración del contrato, lugar de la prestación, gastos de la persona trabajadora que deben ser abonados por la empresa, horario de trabajo y reglas de disponibilidad, porcentaje y distribución entre trabajo presencial y a distancia, derecho a la desconexión digital, medidas de control, etc.</li> </ul>	

Tabla 2.8. Otras modalidades de contratación.



### ACTIVIDADES

8. Una empresa de seguros precisa incorporar en su plantilla a tres personas para trabajar desde su casa dos días a la semana.  
¿Podrá celebrar un contrato a distancia con ellos?
9. Un joven de 18 años sin título ni certificado profesional ha sido contratado en un taller de confección.
  - a) Indica qué tipo de contrato formativo sería el adecuado.
  - b) ¿Cuál será la duración mínima y máxima que puede tener este contrato?



### 3. Relaciones laborales triangulares

Para cubrir sus necesidades de mano de obra temporal, las compañías acuden a **empresas de trabajo temporal** o contratan los servicios de **otras empresas**.

#### A. Empresas de trabajo temporal (ETT)

Una **empresa de trabajo temporal** es aquella cuya actividad consiste en prestar a otra empresa (llamada empresa cliente o usuaria), o poner a su disposición, con carácter temporal a personas trabajadoras contratadas por ella. Las ETT también pueden actuar como agencias de colocación.

La relación se establece a través de un **contrato entre la ETT y la empresa usuaria** formalizado por escrito y en modelo oficial, denominado **contrato de puesta a disposición** (Fig. 2.4). Las ETT pueden utilizar los contratos temporales de duración determinada y los formativos para los mismos casos, con los mismos requisitos y con la misma duración. Se podrán celebrar contratos de carácter fijo-discontinuo para la cobertura de necesidades temporales de diversas empresas usuarias.

No se pueden celebrar contratos de puesta a disposición para trabajos en obras de construcción o actividades de especial peligrosidad, para sustituir a las personas trabajadoras en huelga o para cederlos a otra ETT.

El poder de **dirección y organización** corresponde a la empresa usuaria, y el poder sancionador, a la empresa de trabajo temporal. Las **personas trabajadoras** contratadas se registrarán por los convenios colectivos de las ETT, ya sean de ámbito estatal o autonómico, y tendrán los derechos que se establecen en la Tabla 2.9.



Fig. 2.4. Funcionamiento de una ETT.

Derechos de las personas trabajadoras de las empresas de trabajo temporal	
Retribución	La abona la ETT; la persona trabajadora tiene derecho a la misma retribución que el personal de la empresa usuaria, incluyendo la parte proporcional de descanso, pagas extraordinarias, días festivos y vacaciones.
Seguridad y salud laboral	El mismo nivel de protección que las personas trabajadoras de la empresa usuaria. La vigilancia de la salud es llevada a cabo por la ETT.
Periodo de prueba	No puede exceder de cuatro meses para los técnicos titulados, 45 días para el resto de las personas trabajadoras y quince días para el personal no cualificado. Si a lo largo de un año se renueva el contrato en una misma empresa, no puede establecerse un nuevo periodo de prueba.
Indemnización	Al finalizar el contrato, la persona trabajadora tendrá derecho a recibir una indemnización correspondiente a doce días por cada año de servicio, o a la parte proporcional, si tiene una duración inferior.

Tabla 2.9. Derechos de las personas trabajadoras en las ETT.

#### B. Empresas de subcontratación

En el **outsourcing** o **externalización** una empresa contrata o subcontrata a otra para la realización de una actividad que tradicionalmente venía desempeñando ella misma, como, por ejemplo, la limpieza, la vigilancia, el mantenimiento, etc. Las personas trabajadoras son contratadas por el contratista, pero prestan servicios para la empresa contratante.

Los contratos que se deriven de una contrata, subcontrata o concesión administrativa que sean la actividad normal u ordinaria de la misma deben realizarse bajo la modalidad de contrato fijo-discontinuo.



Fig. 2.5. Subcontratación laboral.



#### PIENSA Y RESUELVE

- En el ámbito laboral, el contrato de trabajo genera derechos y obligaciones que tanto la persona trabajadora como la empresa deben cumplir y que suelen ponerse por escrito para que ambas partes los conozcan. Te proponemos que hagas un cartel para expresar de manera creativa la obligación de la empresa de pagar el salario y la de la persona trabajadora

de cumplir con las tareas para las que ha sido contratada. Utiliza la técnica que consideres más adecuada: pintura a mano, con un programa de ordenador, con signos o símbolos...; lo importante es que ambas obligaciones se presenten de una manera diferente a como figuran en un modelo de contrato escrito y legal.