



X T A R T

UF11

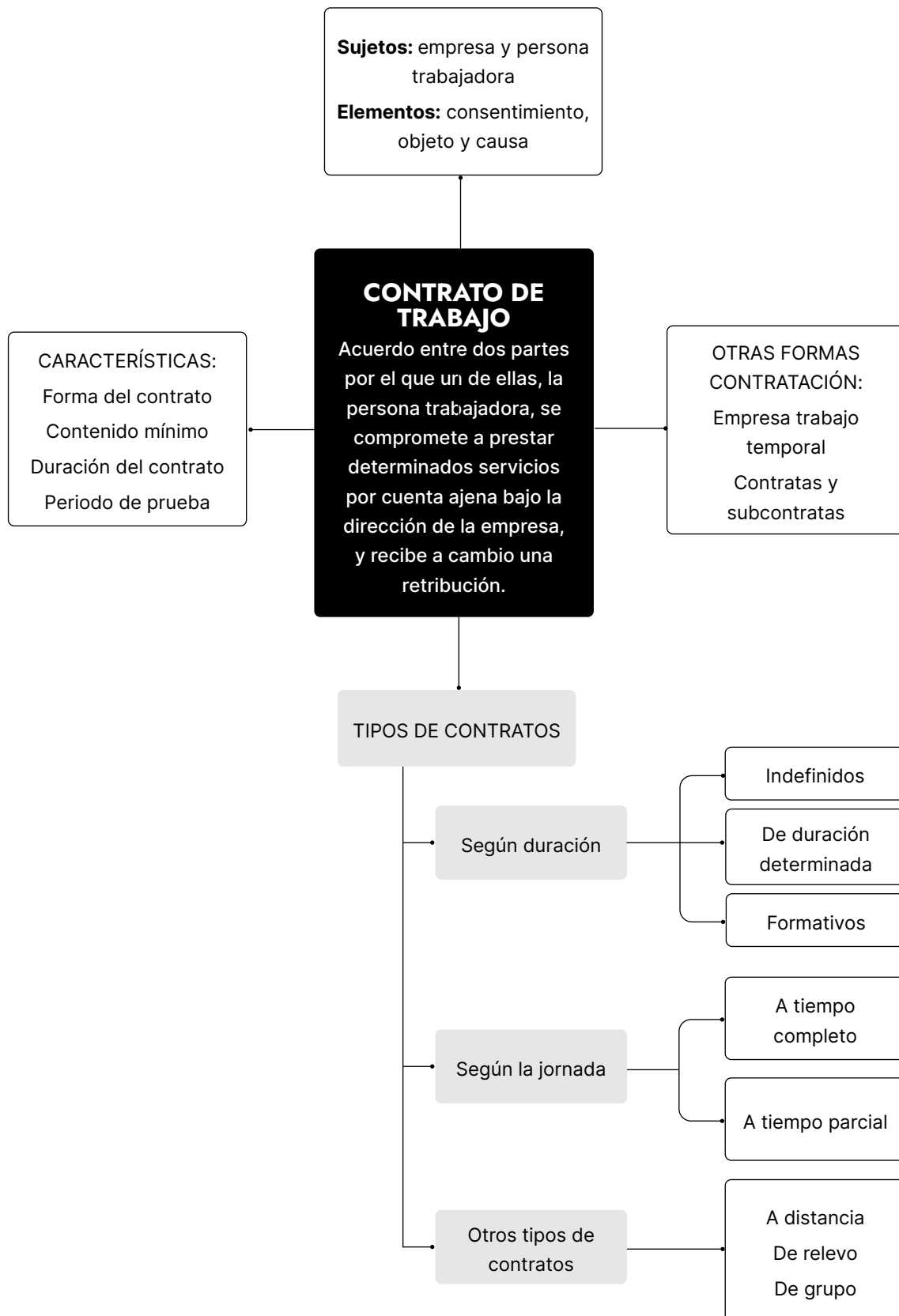
El contrato de trabajo: modalidades y características

Itinerario personal para la empleabilidad

ÍNDICE

Mapa conceptual	03
1. El contrato de trabajo	04
1.1. Sujetos del contrato laboral	04
1.2. Elementos esenciales del contrato laboral	05
1.3. Características del contrato de trabajo.....	05
1.4. El periodo de prueba.....	09
2. Las modalidades del contrato de trabajo	12
2.1. Los contratos indefinidos	13
2.2. Los contratos temporales	16
2.3. Los contratos a tiempo parcial	22
2.4. Otras modalidades de contrato.....	23
3. Otras formas de contratación.....	26
3.1. Las empresas de trabajo temporal (ETT)	26
3.2. Las contratas y las subcontratas	27

Mapa conceptual



01 El contrato de trabajo

Mediante el contrato de trabajo nace la relación laboral entre la persona trabajadora y una empresa.

DEFINICIÓN

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

1.1. Sujetos del contrato laboral

Los sujetos de la relación laboral son la **persona trabajadora** y la **empresa** (Esquemas 1 y 2).

LA PERSONA TRABAJADORA

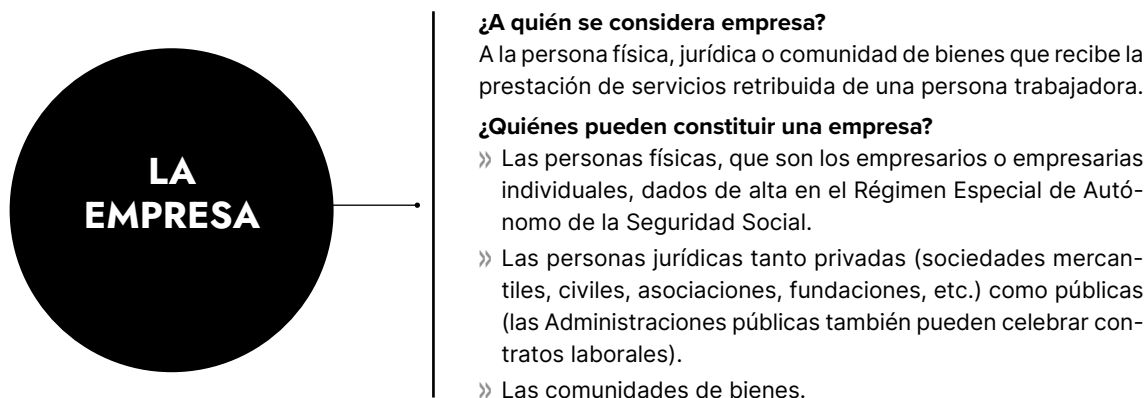
¿A quién se considera persona trabajadora?

A la persona física que desempeña su trabajo de manera voluntaria, bajo la organización y dirección de la empresa, y cede el fruto de sus servicios a cambio de una retribución.

¿Qué personas pueden celebrar un contrato de trabajo?

- » Las personas mayores de dieciocho años.
- » Las personas menores de dieciocho años legalmente emancipadas.
- » Las personas mayores de dieciséis años y menores de dieciocho si tienen autorización de los padres o de quien los tenga a su cargo. Si viven de forma independiente, basta el consentimiento expreso o tácito de sus padres o tutores.
- » Las personas extranjeras. Necesitarán las autorizaciones de trabajo y de residencia, salvo que se trate de ciudadanos de Estados miembros de la Unión Europea, para los que existe libre circulación de trabajadores.
- » Excepcionalmente, los menores de dieciséis años pueden intervenir en espectáculos públicos, con autorización por escrito de la autoridad laboral.

Prohibiciones: a los menores de edad se les prohíbe el desempeño de trabajos nocturnos, peligrosos e insalubres, también la realización de horas extras.



Esquemas 1 y 2. Sujetos de la relacion laboral.

1.2. Elementos esenciales del contrato laboral

Para que exista un contrato de trabajo es necesario, además, que concurran estos elementos (Esquema 3):

Consentimiento	La empresa y la persona trabajadora, de mutuo acuerdo, deben prestar libremente su consentimiento para celebrar el contrato de trabajo.
Objeto	El objeto del contrato es el trabajo o actividad retribuida que realiza la persona trabajadora. Esta actividad laboral siempre debe ser posible, lícita y determinada.
Causa	Es el motivo por el que se celebra el contrato. Consiste en la cesión retribuida del trabajo a la empresa.

Esquema 3. Elementos basicos del contrato de trabajo.

1.3. Características del contrato de trabajo

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

A. La forma del contrato de trabajo

Según el Estatuto de los Trabajadores, el contrato puede formalizarse **por escrito o de palabra**.

- » La legislación laboral solo admite que pueda celebrarse verbalmente el contrato indefinido ordinario a tiempo completo.
- » De no celebrarse por escrito los contratos que están legalmente obligados a hacerlo, se presumirán celebrados por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo que se acredite que es de naturaleza temporal.

B. El 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 1.

Cada vez resulta más frecuente que en los contratos aparezcan determinadas cláusulas, en las que quedan reflejadas las obligaciones que la persona trabajadora asume tanto durante la vigencia del contrato como, en algunos casos, después de su finalización. El incumplimiento de estas cláusulas puede conllevar sanciones e incluso el despido.

Confidencialidad	Implica que toda la información revelada por la empresa u obtenida en ella debe mantenerse en secreto y total confidencialidad por la persona trabajadora.
Pacto de no competencia poscontractual	La persona trabajadora asume el compromiso de no realizar la misma actividad al finalizar la relación laboral a cambio de una compensación económica. Este compromiso no será superior a dos años para los trabajadores con categoría de técnicos ni a seis meses para el resto.
Pacto de dedicación exclusiva o plena dedicación	La persona trabajadora se obliga a trabajar con plena dedicación para la empresa y a no hacerlo para otras compañías del mismo o distinto sector. De no existir este pacto, puede prestar servicios a otras empresas, siempre que no incurra en competencia desleal.
Pacto de permanencia	Se puede suscribir cuando la persona trabajadora ha recibido una formación especializada a cargo de la empresa, que de esta forma se asegura de que la inversión realizada en su formación revierte en beneficio de la empresa. La duración máxima de este pacto podrá ser de dos años y se formalizará siempre por escrito. Si el trabajador abandona el trabajo antes del plazo, el empresario tendrá derecho a una indemnización por daños y perjuicios.

Esquema 4. Cláusulas más habituales en los contratos de trabajo.

Cláusulas nulas de los contratos

Las cláusulas que limitan el ejercicio de derechos fundamentales, como el de libre sindicación, el de huelga o cualquier otro reconocido (salario, descanso, etc.) por la ley se consideran nulas y quedarán sin efecto, aunque el contrato siga vigente.

C. La duración del contrato de trabajo

El contrato puede concertarse por un tiempo indefinido (no se fija una fecha determinada para su finalización) o con una duración temporal, cuando se estipula una duración determinada.

1 CASO PRÁCTICO



CONTRATACIÓN DE PERSONAS TRABAJADORAS MENORES DE EDAD

Una joven ha sido contratada por la empresa en la que ha realizado las prácticas. Todavía no ha cumplido los dieciocho, pero vive emancipada. El trabajo se realizará en horario de 16:00 a 24:00. ¿Necesitaría la autorización de sus progenitores o tutores para celebrarlo?

SOLUCIÓN

No, aunque la joven es menor de edad, al vivir emancipada no precisa la autorización de sus progenitores o tutores.

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

Fecha del contrato

↓

En a de de 20.....

1 Denominación y grupo
del puesto de trabajo.

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

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

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

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

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

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

CLÁUSULAS

1 Primera. La persona trabajadora prestará sus servicios en la empresa como

2 Segunda. El centro de trabajo en el que se realizará la prestación de servicios se encuentra en

3 Tercera. La jornada laboral será de horas semanales, prestadas de la siguiente forma: con los descansos establecidos.

4 Cuarta. La duración del presente contrato será de, y se establece un periodo de prueba de

5 Quinta. La persona trabajadora recibirá una retribución total bruta de euros.

6 Sexta. La duración de las vacaciones anuales será de

7 Séptima. En lo previsto en este contrato, se estará a lo establecido en la legislación vigente.

8 Octava. 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.

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

La persona trabajadora El/la representante de la empresa

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

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

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

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

Figura 1. Contenido mínimo del contrato de trabajo.

1.4. El periodo de prueba

Uno de los pactos que se puede incluir en el contrato de trabajo es el periodo de prueba. El periodo de prueba es un tiempo determinado que la empresa y la persona trabajadora pueden pactar con el fin de que ambas partes puedan comprobar la conveniencia de la contratación.

El **periodo de prueba** se debe pactar por escrito en el contrato; en caso contrario, se entiende que no existe.

La regulación de este periodo se recoge en el Esquema 5.

Duración del periodo de prueba

Se fija por medio del convenio colectivo. Si este no lo indica, su duración máxima no puede exceder de los siguientes plazos:

- Para quienes tienen el título de técnico o técnica, seis meses.
- Para las demás personas trabajadoras, dos meses como máximo, excepto en las empresas de menos de veinticinco personas, donde no podrán superar los tres meses.
- En los contratos para la obtención de la práctica profesional, un mes como máximo, salvo lo dispuesto en el convenio colectivo.
- En los contratos temporales de hasta seis meses no se puede fijar más de un mes de prueba.

Derechos

Se tienen los mismos derechos y obligaciones que el resto de las personas trabajadoras (alta en la Seguridad Social, pago del salario), pero no se percibirá indemnización si se extingue el contrato durante este periodo.

Límites

No puede establecerse otro periodo de prueba si ha desempeñado ya las mismas funciones en la empresa con otro contrato.

Preaviso

No es necesario, cualquiera de las partes puede dar por finalizado el contrato sin preaviso.

Esquema 5. Periodo de prueba.

Interrupción del periodo de prueba

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género que afecten a la persona trabajadora, si se producen durante el periodo de prueba, interrumpen su cómputo, siempre que exista acuerdo entre esta y la empresa.

2 CASO PRÁCTICO



INTERRUPCIÓN DEL PERIODO DE PRUEBA

Sara empieza a trabajar el día 1 de febrero en una farmacia como auxiliar. Ha firmado un contrato indefinido a jornada completa, con un mes de periodo de prueba. El día 22 del mismo mes contrae una enfermedad común y permanece de baja durante el resto del mes.

- a) ¿Se interrumpe el periodo de prueba de este trabajador durante la baja?
- b) ¿Puede despedirla la empresa en esos días?

SOLUCIÓN

- a) La enfermedad del trabajador durante el periodo de prueba solo produce la interrupción del cómputo del tiempo del periodo de prueba, si existe acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora.
- b) La interrupción no impide que la empresa pueda rescindir el contrato durante la baja médica, por no superación del periodo de prueba, según la sentencia dictada el 12 de diciembre de 2018 por el Tribunal Supremo.

Las características principales de los contratos de trabajo son las siguientes: la forma, la duración y el periodo de prueba.

Forma
de los contratos

Escrita:

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

De palabra:

- » Solo en el contrato indefinido ordinario a jornada completa.

**Duración
del contrato**

Indefinido:

» No tiene fecha de finalización previamente pactada.

Temporal:

» Se pacta la duración del contrato de trabajo o las causas que lo extinguen.

**Periodo
de prueba**

Solo existirá si se pacta por escrito en el contrato de trabajo.

Únicamente será válido si la persona trabajadora no ha prestado antes servicios en esa misma empresa y con las mismas funciones.

Esquema 6. Características del contrato de trabajo.

3

CASO PRÁCTICO



CONTENIDO DEL CONTRATO DE TRABAJO

Un taller incorpora, con un contrato para la obtención de práctica profesional, un periodo de prueba de un mes y un salario de 1400 € mensuales, a un joven que ha finalizado un ciclo de Grado Medio de Electromecánica de Vehículos. En el contrato se firma una cláusula en la que se hace constar que el trabajador se obliga a no desempeñar otra actividad laboral durante la vigencia de este. Identifica y enumera los elementos del contrato de trabajo de este joven.

SOLUCIÓN

Los elementos del contrato son estos:

- a) Consentimiento. Es el acuerdo entre el dueño del taller y el trabajador.
- b) Objeto. Son las funciones de un auxiliar, que tiene una remuneración de 1400 € al mes.
- c) Causa. Es el intercambio del trabajo por un salario.
- d) Forma del contrato. Ese escrita, al tratarse de un contrato para la práctica profesional.
- e) Periodo de prueba. Tendrá un mes máximo.
- f) Cláusulas contractuales. Habrá pacto de no concurrencia o plena dedicación.

02 Las modalidades del contrato de trabajo

Existen diferentes tipos de contratos laborales según las características y necesidades de empleo de la empresa

El **Estatuto de los Trabajadores** establece que los contratos pueden concertarse, en función de su duración, por tiempo indefinido o por tiempo determinado, y según la jornada pactada, a tiempo completo o a tiempo parcial.

Las empresas disponen de varias modalidades de contratación, cada una de ellas con unas características y unos requisitos propios. También hay que tener en cuenta que cada tipo de contrato tiene sus ventajas y sus desventajas.

Según su duración

Indefinidos

- » Ordinario.
- » Fijo discontinuo.
- » Contrato indefinido adscrito a obra.

De duración determinada

- » Contrato por circunstancias de la producción.
- » Contrato para la sustitución de personas trabajadoras.

Formativos

- » Contrato de formación en alternancia.
- » Contrato para la obtención de la práctica profesional.

Según la jornada

A tiempo completo

A tiempo parcial

- » Indefinidos, de duración determinada y formativos.

Otros tipos de contratos

- » A distancia.
- » De relevo.
- » De grupo.

Esquema 7. Principales modalidades de contratos.

2.1. Los contratos indefinidos

Los contratos indefinidos son aquellos que establecen una fecha de inicio de la relación laboral, pero no fijan una fecha determinada de finalización de este.

A. El contrato indefinido ordinario

Es el contrato indefinido común, regulado por el Estatuto de los Trabajadores. Se puede concertar por escrito o de manera verbal (si es a jornada completa). Además, se consideran indefinidos aquellos contratos en los que concurre alguna de estas circunstancias:

- » No haberse realizado por escrito en los casos en los que esta forma sea obligatoria.
- » Haberse celebrado con fraude de ley, como, por ejemplo, los contratos pactados por un tiempo determinado, cuando tendrían que ser indefinidos.
- » Cuando la persona trabajadora no haya sido dada de alta en la Seguridad Social y haya pasado un tiempo igual, como mínimo, al del periodo de prueba que le hubiera correspondido.

4 CASO PRÁCTICO



CONTRATO INDEFINIDO

Un restaurante incorporó con un contrato temporal, hace tres meses, a un joven que había realizado un ciclo de Grado Medio de Cocina y Gastronomía. Este trabajador está satisfecho con el trabajo y con su retribución, pero, al consultar su vida laboral en la sede electrónica de la Seguridad Social, ha comprobado que la empresa no ha tramitado su alta.

No sabe qué hacer, ya que desconoce si su contrato es válido o no, y las consecuencias que tiene para él que la empresa haya incumplido sus obligaciones.

Determina las consecuencias que puede tener esto para el contrato del trabajador.

SOLUCIÓN

El Estatuto de los Trabajadores establece una serie de supuestos en los que el contrato de trabajo se convierte en indefinido, aunque inicialmente no tuviera esa naturaleza. Entre ellos, el no dar de alta a la persona trabajadora y que haya pasado un tiempo igual, como mínimo, al periodo de prueba que hubiera correspondido al contrato del trabajador. Si este periodo fuera como máximo de tres meses, que es el tiempo que lleva trabajando sin estar dado de alta, su contrato se convertiría en indefinido.

CONTRATOS	VENTAJAS	DESVENTAJAS
Indefinidos	» Estabilidad en el trabajo. » Mayor protección ante el despido.	» Los contratos indefinidos no favorecen la rotación laboral y dificultan la contratación de nuevos trabajadores.
De duración determinada	» Adquisición de experiencia profesional. » Ampliación de la red de contactos.	» Contratación temporal. » Inestabilidad socioeconómica.
Para la práctica profesional	» Obtención de práctica profesional. » Posibilidades de incorporación posterior a la empresa.	» Contratación temporal.
Para la formación en alternancia	» Obtención de cualificación profesional mientras se trabaja. » Contacto con el mundo laboral.	» Contratación temporal.

Tabla 1. Ventajas y desventajas de los diferentes tipos de contratos.

B. El contrato fijo discontinuo

El 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 (Esquema 8):

SUPUESTOS EN QUE PUEDE CELEBRARSE

- » Trabajos de naturaleza estacional o actividades productivas de temporada.
- » Trabajos que suponen una prestación intermitente y tienen periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.
- » Prestación de servicios a través de contratas, para trabajos previsibles y que formen parte de la actividad ordinaria de la empresa contratista.
- » Para la cobertura con trabajadores de ETT de trabajos temporales de empresas usuarias.

FORMA

- » Deberá formalizarse 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

- » Los convenios colectivos fijarán los criterios para el llamamiento de las personas trabajadoras fijas discontinuas.
- » Este llamamiento deberá realizarse de acuerdo con los criterios establecidos por el convenio colectivo, y por escrito u otro medio que permita dejar constancia de la notificación y de las condiciones de la incorporación.
- » En caso de incumplimientos relacionados con el llamamiento, las personas trabajadoras podrán ejercer las acciones legales que procedan frente a la empresa.

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 a efectos, por ejemplo, de la promoción de los trabajadores y el pago de complementos por antigüedad.
- » Sin embargo, se excluye este criterio a la hora de determinar los periodos trabajados a efectos del cálculo de indemnizaciones por despido.

Esquema 8. Características del contrato fijo-discontinuo.

Contratos fijos discontinuos:

Trabajos relacionados con la recogida de fruta de temporada.

- » Servicios que se desarrollan en periodos escolares (monitores, cuidadores del comedor o del patio, etc.).
- » Empleos de verano relacionados con el turismo y la hostelería (socorristas, actividades de animación sociocultural, personal de hostelería, etc.).
- » Deportes de temporada, etc.



Figura 2. Trabajo de temporada.

2.2. Los contratos temporales

Los contratos temporales deben celebrarse para cubrir necesidades temporales o transitorias de la empresa.

DEFINICIÓN

Los **contratos temporales** son aquellos que se celebran por un tiempo determinado y cuya fecha de finalización se pacta en el propio contrato.

Los principales son los **contratos de duración determinada** y los **contratos formativos**. Para evitar la utilización abusiva de los contratos temporales, se limita el encadenamiento de estos y se restringe su uso en el tiempo para una misma persona trabajadora o un mismo puesto de trabajo.

¿Cuándo
un encadenamiento de
contratos temporales
lo convierte en un
contrato en
indefinido?

Límite para una persona trabajadora

Los requisitos son:

- » Que la persona trabajadora, de manera continua o discontinua, esté contratada por un tiempo superior a dieciocho meses, en un periodo de veinticuatro, para el mismo o diferente puesto de trabajo en una misma empresa o grupo de empresas.
- » Que se hayan celebrado dos o más contratos por circunstancias de la producción, directamente por la empresa o a través de una empresa de trabajo temporal (ETT).

Límite para un puesto de trabajo

Que la persona trabajadora ocupe un puesto de trabajo que haya estado ocupado, con o sin solución de continuidad, durante más de dieciocho meses en un periodo de veinticuatro meses mediante contratos por circunstancias de la producción, incluidos los realizados con empresas de trabajo temporal.

Esquema 9. Encadenamiento de contratos.

A. Los contratos de duración determinada

Los contratos de trabajo de duración determinada solo se pueden celebrar cuando concurra alguna de las causas previstas por la ley, respetando las características establecidas en esta. Existen dos tipos: **contrato por circunstancias de la producción** y **contrato para sustitución** de personas trabajadoras (Tabla 2).

CONTRATOS POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN

Causas	Se consideran circunstancias de la producción o causas de este contrato las siguientes: » El incremento ocasional e imprevisible de la actividad de la empresa. » Las oscilaciones en las necesidades de personal que generen un desajuste temporal de la plantilla (incluye a aquellas que derivan de vacaciones anuales). » El incremento ocasional, previsible y con una duración reducida y delimitada.
Forma	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.
Duración	» Seis meses (ampliable por convenio sectorial hasta máximo un año) en el caso de que la causa del contrato sean incrementos ocasionales imprevisibles u oscilaciones de la actividad de la empresa. Se podrá prorrogar una única vez hasta alcanzar la duración máxima. » Noventa días por año natural, que no pueden ser continuados en el supuesto de que la causa del contrato sean incrementos ocasionales previsibles.
Indemnización	Indemnización de doce días de salario por año de servicio o la parte proporcional en su caso por finalización del contrato.

CONTRATOS PARA SUSTITUCIÓN DE PERSONAS TRABAJADORAS

Causas	» Sustituir a un trabajador, con derecho a reserva del puesto de trabajo. » Completar la jornada reducida por otro trabajador, cuando esta reducción se base en causas establecidas legalmente o en convenio colectivo. » Cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante un proceso de selección o promoción para su cobertura mediante un contrato fijo..
Forma	Por escrito, especificando la causa de sustitución y el nombre de la persona sustituida.
Duración	» En el supuesto de sustitución de una 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 procesos de selección, su duración máxima será de tres meses.
Indemnización	No tiene derecho a indemnización a su finalización.

Tabla 2. Contratos de duracion determinada.

B. Los contratos formativos

Los contratos formativos tienen como finalidad fomentar la incorporación de las personas jóvenes al mercado laboral. Son contratos de formación en alternancia o bien contratos para la obtención de una práctica profesional adecuada al nivel de estudios. Deben celebrarse con una finalidad y características determinadas (Tabla 3).

	CONTRATO PARA LA OBTENCIÓN DE LA PRÁCTICA PROFESIONAL	CONTRATO DE FORMACIÓN EN ALTERNANCIA
Finalidad	» 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.
Forma	» Por escrito, incluyendo un plan formativo individual y actividades de tutoría.	» Por escrito, incluyendo un plan formativo individual y actividades de tutoría.
Requisitos de las personas trabajadoras	» Poseer un título universitario, de grado medio o superior de Formación Profesional, de especialista o máster, certificado del sistema de FP o un título de enseñanzas artísticas o deportivas. » 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. » No podrá celebrarse con quien ya haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa durante un tiempo superior a tres meses.	» Carecer de cualificación profesional que permita realizar un contrato para la obtención de la práctica profesional. » Tener menos de treinta 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). » 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.

Duración	» La duración mínima será de seis meses y la máxima de un año, pudiendo ser concretada dentro de estos límites por el convenio colectivo. » No se podrá contratar a una persona por la misma titulación en la misma o distinta empresa por tiempo superior al máximo. » Tampoco podrá contratarse para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior al máximo, aunque se trate de distinta titulación o certificado.	» Será la prevista en el plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años. » 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 ese título, sin superar nunca la duración máxima de dos años. » Si se celebra con personas con discapacidad o con riesgo de exclusión social, no existirá límite de duración máxima
Periodo de prueba	» Máximo un mes, salvo que en el convenio colectivo se establezca otra cosa.	» No podrá establecerse periodo de prueba en este tipo de contratos.
Jornada de trabajo	» Se podrá realizar tanto a jornada completa como parcial. » No podrán realizarse horas extraordinarias, salvo de fuerza mayor para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.	» Se podrá realizar tanto a jornada completa como parcial. » El tiempo de trabajo efectivo será máximo un 65 % el primer año y un 85 % el segundo. » No se podrá trabajar en horario nocturno ni a turnos, excepto que las actividades formativas no puedan desarrollarse en otros periodos, debido a la naturaleza de la actividad. » No podrán realizarse horas complementarias ni extraordinarias, salvo las de fuerza mayor para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.
Retribución	» Será la fijada en el convenio colectivo para estos contratos o, en su defecto, la del grupo profesional y nivel retributivo. » No podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional.	» 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, en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Indemnización	» A su finalización, la persona trabajadora no percibirá ninguna indemnización.
Seguridad Social	» La acción protectora de la Seguridad Social se extiende a todas las contingencias protegibles y prestaciones incluidas en esta (desempleo, incapacidad temporal, etc.).

Tabla 3. Contratos formativos.

5 CASO PRÁCTICO



CONTRATO DE FORMACIÓN EN ALTERNANCIA

Una joven de dieciocho años va a firmar un contrato para la formación en alternancia al mismo tiempo que cursa el primer año de un ciclo formativo, Técnico en Confección y Moda. La duración de su contrato será de tres meses y el tiempo dedicado a la formación ocupará el 60 % de la jornada prevista en el convenio de la empresa.

- ¿Es adecuado el contrato de formación en alternancia para contratar al alumnado que realiza prácticas formativas?
- ¿Es correcta la duración establecida para el contrato de esta joven?
- ¿Se ajusta a la normativa el tiempo de jornada que se dedicará a la formación?

SOLUCIÓN

- Sí, esta modalidad de contratación es la adecuada para personas trabajadoras que carezcan de cualificación profesional y estén cursando estudios dentro de la formación profesional, los estudios universitarios o los conducentes a obtener un certificado de profesionalidad.
- Sí, ya que su duración es superior a la duración mínima de tres meses.
- Sí, porque el tiempo de trabajo efectivo no podrá superar el 65 % el primer año, o al 85 % durante el segundo año.

6

CASO PRÁCTICO

**CONTRATO PARA LA OBTENCIÓN DE LA PRÁCTICA PROFESIONAL**

Un centro médico va a contratar a Inés, que hace cinco meses finalizó el ciclo de Técnico Superior en Imagen para el Diagnóstico. Indica:

- a) ¿Qué tipo de contrato formativo sería el adecuado para la empresa para contratar a esta trabajadora?
- b) ¿Hasta cuánto tiempo después de obtener el título es posible realizar este tipo de contrato?
- c) ¿Qué periodo de prueba máximo se podrá establecer?
- d) ¿Qué duración máxima tendrá este tipo de contrato?
- e) En el supuesto de que, una vez finalizada la duración máxima del contrato, Inés siguiera trabajando y la empresa no le comunicase la rescisión del contrato, ¿en qué situación se encontraría la trabajadora?

SOLUCIÓN

- a) El tipo de contrato adecuado es el formativo para la práctica profesional.
- b) El contrato puede celebrarse dentro de los tres años siguientes a la obtención del título o cinco para las personas con discapacidad.
- c) Si se pacta, el periodo de prueba máximo es de un mes.
- d) La duración máxima de este tipo de contrato es de un año.
- e) En este caso, el contrato se convertiría en indefinido.

2.3. Los contratos a tiempo parcial

La empresa puede contratar a tiempo parcial cuando no necesita realizar contrataciones de las personas trabajadoras a jornada completa.

DEFINICIÓN

El **contrato a tiempo parcial** es el 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 de trabajo de una persona trabajadora a tiempo completo comparable.

Las características del contrato a tiempo parcial se recogen en el Esquema 10.

Duración	» Temporal en los supuestos legalmente previstos. » Indefinida para los siguientes casos: • Contrato indefinido ordinario. • Trabajos fijos-discontinuos.
Forma	Siempre por escrito, indicando el número de horas ordinarias de trabajo contratadas al día, semana, mes o año.
Horas extraordinarias	No pueden realizar horas extraordinarias, salvo las de fuerza mayor para prevenir siniestros y otros daños imprevistos.
Horas complementarias Son las horas realizadas de manera adicional a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial.	Características: » Su retribución será igual a la de las horas ordinarias. » Se podrán realizar cuando la jornada no sea inferior a diez horas semanales en cómputo anual. » La realización de horas complementarias habrá de respetar los límites en materia de jornada y descansos, y no superar la jornada de un trabajador a jornada completa. » Se debe conocer el día y la hora de realización de las horas con antelación de tres días. Tipos de horas complementarias: » Horas pactadas. El número máximo de estas horas no puede exceder del 30 % de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. El convenio colectivo puede ampliar este porcentaje hasta un 60 % de las horas ordinarias contratadas. » Horas voluntarias. En los contratos indefinidos a tiempo parcial la empresa puede ofrecer la realización de horas complementarias voluntarias, cuyo número no puede superar el 15 %, de las horas ordinarias ampliable al 30 % por convenio.
Retribución	Proporcional al tiempo trabajado.

Esquema 10. Características del contrato a tiempo parcial.

7 CASO PRÁCTICO**CONTRATO A TIEMPO PARCIAL**

Un restaurante de comida rápida tiene tanto éxito que precisa contratar a varios jóvenes como ayudantes de cocina para reforzar la plantilla de los fines de semana. Indica qué tipo de contrato sería el más adecuado para estas personas.

SOLUCIÓN

Lo más adecuado sería un contrato indefinido a tiempo parcial para fines de semana, puesto que es una necesidad permanente que no requiere la prestación de servicios durante una jornada completa.

IMPORTANTE**Cómputo de los periodos de cotización**

Desde el 1 de octubre de 2023, para acreditar los periodos de cotización necesarios para acceder a las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, incapacidad temporal y nacimiento y cuidado del menor, se tendrán en cuenta los distintos periodos durante los cuales la persona trabajadora haya permanecido en alta con un contrato a tiempo parcial, sea cual sea la duración de la jornada.

2.4. Otras modalidades de contrato

Además de los contratos estudiados, existe la posibilidad de celebrar otros con características especiales (Tabla 4).

	CARACTERÍSTICAS
CONTRATO A DISTANCIA	En un contrato a distancia los servicios se prestan 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. El teletrabajo es una modalidad del trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación. El trabajo a distancia tiene las siguientes características: » Debe realizarse al menos un 30 % de la jornada bajo esta modalidad, dentro del periodo de referencia de tres meses o un porcentaje equivalente. » Los menores de dieciocho 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. » El trabajo a distancia debe ser siempre voluntario, tanto para la empresa como para la persona trabajadora. » El acuerdo debe recogerse por escrito antes de que se inicie el trabajo a distancia o bien en un momento posterior. Es reversible en cualquier momento. » El acuerdo de trabajo a distancia debe incluir las siguientes condiciones laborales: la duración del contrato, el lugar de la prestación, los gastos de la persona trabajadora que deben ser abonados por la empresa, el horario de trabajo y la disponibilidad, el porcentaje y la distribución entre trabajo presencial y a distancia, el derecho a la desconexión digital, las medidas de control, etc. » Las personas que trabajan a distancia tienen derecho a que se les faciliten los medios necesarios y a ser atendidos en caso de tener alguna dificultad técnica. » Las personas trabajadoras a distancia tendrán los mismos derechos que los que prestan sus servicios en el centro de trabajo, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial.
CONTRATO DE RELEVO	Causa. Una persona pasa a ocupar la parte de jornada que otra deja vacante por su jubilación parcial. Requisitos. La persona trabajadora debe estar desempleada o trabajar en la empresa con un contrato de duración determinada. Duración. Es equivalente al tiempo que le quede a la persona trabajadora relevada para la jubilación total..
CONTRATO DE GRUPO	Se celebra un contrato con un grupo de personas consideradas en su totalidad. Por ejemplo, un conjunto musical.

Tabla 4. Otros tipos de contratos.

8 CASO PRÁCTICO



TRABAJO A DISTANCIA (TELETRABAJO)

Teresa, titulada de Grado Superior en Administración y Finanzas hace ya cuatro años, ha firmado un contrato a distancia en una empresa de facturación, en el Departamento de Atención al Cliente, para que desempeñe su actividad, alternando tres días en su domicilio y dos en la empresa. Le surgen las siguientes dudas:

- a) ¿Se puede considerar trabajo a distancia el contrato que ha celebrado?
- b) ¿Te pueden imponer el trabajo a distancia?
- c) ¿Se debe registrar la jornada de trabajo de Teresa, al tratarse de trabajo a distancia?

SOLUCIÓN

- a) Sí, ya que alterna tiempo de trabajo en la empresa y en su domicilio, y realiza más de un 30 % de la jornada bajo esta modalidad, dentro del periodo de referencia de tres meses o un porcentaje equivalente.
- b) No, el pacto de trabajo a distancia es voluntario.
- c) Sí, la jornada de trabajo será objeto de registro igual que la del resto de los trabajadores que realizan el trabajo en la oficina.

03 Otras formas de contratación

Las empresas, para cubrir sus necesidades de mano de obra temporal, pueden contratar directamente a las personas trabajadoras, o bien acudir a empresas de trabajo temporal (ETT) o contratar los servicios de otras compañías que realicen aquellos trabajos que ya no ejecuta el personal de la propia empresa.

3.1. Las empresas de trabajo temporal (ETT)

Una **empresa de trabajo temporal** es aquella cuya actividad consiste en poner a disposición de otra (llamada empresa cliente o usuaria) a personas trabajadoras para que sean colocadas con carácter temporal.

La relación entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria se establece por escrito, a través del contrato de puesta a disposición (Fig. 2).

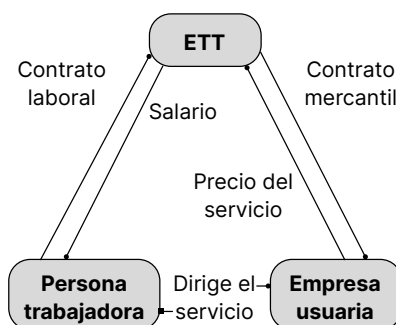


Figura 3. Funcionamiento de una ETT.

Las principales características de este tipo de contratación se recogen en el Esquema 11.

¿Qué contratos
pueden
utilizar las ETT?

Las ETT pueden utilizar los contratos temporales de duración determinada y los contratos formativos por las mismas causas, con los mismos requisitos y con la misma duración. También podrán celebrar contratos de carácter fijo discontinuo. Asimismo, las ETT podrán realizar contratos indefinidos ordinarios para contratar su propio personal.

Limitaciones para la contratación a través de ETT	Las ETT no pueden realizar contratos para ceder trabajadores para trabajos en obras de la construcción o actividades de especial peligrosidad. Tampoco se puede contratar a trabajadores de ETT para sustituir a personas en huelga, o para cederlos a otra ETT.
¿Quién ejerce el poder de dirección y organización y el poder sancionador?	El poder de dirección y organización de las personas trabajadoras cedidas lo ejerce la empresa usuaria. El poder sancionador sobre estas personas trabajadoras lo ejerce la ETT.
¿Qué retribución le corresponde a la persona trabajadora cedida?	La misma retribución que a las personas trabajadoras de la empresa usuaria, incluyendo la parte proporcional del descanso semanal, pagas extraordinarias, festivos y vacaciones.
¿Le corresponde alguna indemnización por finalización de contrato?	Al finalizar el contrato, la persona trabajadora tendrá derecho a recibir una indemnización de doce días por cada año de servicio; o la parte proporcional, si el contrato tiene una duración inferior al año.
¿Qué convenio colectivo se aplica?	Se aplican los convenios colectivos de las ETT, ya sean de ámbito estatal o autonómico.

Esquema 11. Características de la contratación en las empresas de trabajo temporal.

3.2. Las contratas y las subcontratas

Hoy en día es habitual que la realización de determinadas obras y servicios se subcontrate a terceros. Esta práctica, conocida como **outsourcing** o **externalización**, consiste en que una empresa contrata o subcontrata a otra (contratista o subcontratista) para la ejecución de una actividad que tradicionalmente venía desempeñando ella misma, como, por ejemplo, la limpieza o la vigilancia de un edificio. Las empresas de contratación o subcontratación deberán utilizar el contrato fijo discontinuo para la ejecución de las contratas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.



VIDEOLAB

Para consultar el siguiente vídeo sobre **Tipos de contratos**, escanea el código QR o [pulsa aquí](#).



X T A R T