

2- El contrato de trabajo

2.1 Requisitos

Un contrato laboral debe firmarse voluntariamente por ambas partes: empresa y trabajador. Además debe formalizarse por escrito ineludiblemente si el contrato es de prácticas, a tiempo parcial, de formación, de carácter fijo discontinuo, o de duración determinada por obra y servicio y aquellos de duración determinada cuyo periodo de contratación sea superior a 4 semanas, y ser presentado en tiempo y forma ante la Autoridad laboral (10 días a contar desde la firma por ambas partes). Además debe ser firmado por una persona mayor de 18 años con plena capacidad de obrar, o por un menor emancipado, o con autorización expresa de los padres o tutores.

El contrato no puede realizarse si no se cumple el requisito de que el trabajador tenga más de 16 años, y si contiene la obligatoriedad de horas extras realizadas por un trabajador menor de 18 años.

2.2 Partes del contrato: Trabajador y empresario

Todo trabajador que realiza determinadas funciones dentro de una organización, a cambio de un sueldo/remuneración, tiene derecho a firmar un contrato. El contrato recoge las condiciones de la relación laboral y puede ser:

- Indefinido: Se establece una fecha de inicio del contrato pero no se fija una fecha de finalización del mismo.
- Temporal: Se establece una fecha de inicio del contrato y una fecha de finalización del mismo.

Además la jornada laboral puede ser:

- A Jornada completa: 8 horas diarias/40 semanales
- A Jornada parcial: Reducción de jornada respecto a la jornada completa. Una jornada parcial de 4 horas/ día es una jornada al 50% respecto a la jornada completa.

2.3 Forma del contrato

El contrato se debe formalizar en papel, por escrito o de palabra tal y como recoge el artículo 8 del Estatuto de los Trabajadores con las excepciones de obligatoriedad en formato escrito estudiadas en el apartado 2.1 Requisitos. También será firmado por escrito un contrato cuando así lo exija una ley.

2.4 Validez

Será válido aquel contrato, pactado entre el trabajador y empresario, que cumplan con los requisitos de plena capacidad de obrar de ambas partes, se formalice en los términos previstos en la modalidad contractual elegida y se concrete en formato admitido por el Estatuto de los Trabajadores (escrito o de palabra). Además será

comunicado en tiempo y forma ante el Servicio de Empleo y los representantes de los Trabajadores recibirán una copia básica del contrato formalizado.

En ocasiones se puede declarar un contrato nulo, por diversas causas, en todo o en parte. Si el contrato fuera válido parcialmente, seguirá en vigor, corrigiéndose con la adecuada aplicación de la ley, la parte del contrato inválida/defectuosa.

Además se presuponen indefinidos, aquellos contratos temporales tramitados en fraude de ley; son aquellos supuestos que tratan de evitar aquello con lo que se le castiga a la empresa: que el contrato pase a ser indefinido.

2.5 Duración

Tal y como recoge el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores, podrá pactarse un periodo de prueba con sujeción a lo pactado en convenio colectivo. En caso de ausencia de pacto, no se podrá establecer un periodo de prueba superior a 6 meses para empleados titulados, y de 2 meses para el resto de trabajadores. En empresas de menos de 25 trabajadores, el periodo de prueba puede ser de 3 meses. El periodo de prueba una vez superado y por tanto se confirma con plenos efectos el contrato laboral, computa en el cálculo de la antigüedad del trabajador en la empresa.

La duración del contrato, independientemente del periodo de prueba fijado o no, será la vinculada al tipo de contrato firmado: indefinida (sin fecha de fin) para los contratos indefinidos y determinada/temporal (según la modalidad de contrato de duración determinada firmado).

Pregunta: Comenta si es verdadera o falsa la siguiente afirmación y por qué: “un menor de 18 años no puede trabajar aunque estuviera emancipado”.

2.6 Modalidades de contratos

Os presento el cuadro completo de contratos: casuística, modalidades y beneficios fiscales y de Seguridad Social, y legislación aplicable. Por su extensión, en este manual formativo, presentamos la casuística más habitual en las relaciones laborales.

Para ver al detalle toda la casuística contractual os presento la siguiente guía de contratos del SEPE.

http://www.sepe.es/contenido/empleo_formacion/empresas/contratos_trabajo/asistente/pdf/guia_contratos.pdf

2.6.1 Contrato de trabajo común y ordinario

Las principales modalidades de contrato en la actualidad son:

- **Indefinidos:** Contrato al que todo trabajador aspira por lo que representa de estabilidad y reconocimiento laboral. Un contrato indefinido se caracteriza por su “indefinición” de la fecha de vencimiento/vigencia del contrato, o “perpetuidad” en la vida laboral de la empresa. Supone la máxima estabi-

lidad del trabajador, ya que no tiene “fecha de caducidad” del contrato y se presupone “larga vida laboral” dentro de la empresa. Las garantías laborales por despido y sus correspondientes indemnizaciones son de mayor “calidad” que en otras modalidades de contrato de trabajo (temporales).

Además el Real Decreto-Ley 3/2014 de 28 de Febrero de Medidas urgentes para el fomento del empleo y la contratación indefinida, introduce cotizaciones empresariales por el trabajador, de 50 euros/mes - 100 euros/mes por contingencias comunes (la cantidad varía según sea un contrato a tiempo parcial /total). El plazo de vigencia son 24 meses para los contratos celebrados entre el 25 de Febrero de 2014 y 31 de Diciembre de 2014. Una vez acabado el plazo de esta cotización “plana” de la empresa por sus trabajadores, en lo que se refiere a contingencias comunes, la empresa podrá aplicar una reducción del 50% sobre la cotización por contingencias comunes ordinaria (la vigente con carácter general).

http://www.sepe.es/contenido/empleo_formacion/formacion/reforma_mercado_laboral/reduccion_cotizaciones_ss.html

- **Contrato indefinido para emprendedores:** El contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores (art. 4 de la Ley 3/2012 de 6 Julio de Reforma urgente del Mercado laboral) fomenta la contratación estable por parte de los emprendedores y PYMES, que suponen más del 95% del tejido productivo. No pueden beneficiarse de este tipo de contrato, aquellas empresas que en los 6 meses anteriores a la celebración del contrato, hubieran realizado despidos calificados como improcedentes.

Debe **mantenerse el empleo del trabajador contratado durante al menos 3 años** desde la fecha del inicio de la relación laboral, y deberá mantenerse el nivel de empleo en la empresa alcanzado con el contrato por tiempo indefinido de apoyo a emprendedores durante, al menos, un año desde la celebración del contrato. Se podrá realizar este tipo de contrato, hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15%:

- Para empresas que tengan **menos de 50 trabajadores** en el momento de la contratación.
- Por tiempo indefinido.
- Jornada completa y parcial.
- Período de **prueba un año**. Este período de prueba no puede establecerse cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa bajo cualquier modalidad de contratación.

La empresa posee diferentes incentivos fiscales y bonificaciones en la cuota de Seguridad social, si cumple todos los requisitos anteriormente descritos.

http://www.sepe.es/contenido/empleo_formacion/empresas/contratos_trabajo/contrato_emprendedores.html

2.6.2 Contrato de duración determinada

- **De duración determinada a jornada completa (contrato de obra y servicio):** El objeto de este contrato es hacer obras y servicios con autonomía y contenido propio y suficiente. El plazo de vigencia del contrato será el plazo que dure la obra y servicio concreto. Por esta razón la duración es indeterminada, y dependerá del desempeño de la obra a realizar. Si el contrato tiene una duración superior a un año, se debe comunicar su finalización con un preaviso de 15 días. Una vez acabada la obra y servicio, si el trabajador sigue desempeñando sus funciones en el puesto de trabajo, podemos considerar que el trabajador se ha convertido en un trabajador indefinido.
- **De duración determinada a jornada completa (contrato por circunstancias de la producción):** El objeto de este contrato es atender las exigencias de producción, de acuerdo a la especial acumulación de tareas (cuellos de botella productivos). El razonamiento de la empresa será el siguiente: “Seguimos a la alta volatilidad de la demanda (crestas de demanda), con la contratación de más personal para fabricar y así atender la demanda existente de un producto”.
- **De Interinidad:** La finalidad de este contrato es la cobertura de una plaza/puesto laboral vacante por un trabajador con derecho a reserva del puesto de trabajo. Se requiere cubrir un puesto de trabajo con carácter temporal (de manera interina), hasta que el trabajador con reserva de puesto de trabajo vuelva a su puesto de trabajo. Por lo tanto como queda dicho, la duración del contrato será la misma que la duración de la ausencia del trabajador “titular” del puesto de trabajo sin que exceda la duración de 3 meses. En la práctica la jurisprudencia, no delimita un periodo máximo y se atiene a la casuística que generó la interinidad: duración de la excedencia forzosa, de la maternidad, etc. No se puede utilizar este contrato, en la modalidad de jornada parcial, salvo que el trabajador con reserva de la plaza laboral, estuviera contratado a tiempo parcial.

Pregunta: Indica tres características del contrato de interinidad

Pregunta: Indica tres características del contrato por obra y servicio

2.6.3 Contratos formativos

- **Formativos:** El trabajador tendrá entre 16 años y 21 años y no estará en posesión de un título académico que le permita acceder a un contrato en prácticas. El límite de edad se suprime cuando el trabajador pertenece a uno de los siguientes colectivos:
 - 1) Discapacitados
 - 2) Trabajadores que lleven más de tres años sin actividad laboral
 - 3) Trabajadores en riesgo de exclusión social
 - 4) alumnos de escuela taller/talleres de empleo

La formación no puede ser inferior al 15% de la jornada laboral. La duración del contrato será mayor de 6 meses y menor de 3 años. El salario será superior al SMI.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, **podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes hasta por dos veces**, sin que la duración de cada prórroga pueda ser inferior a seis meses y sin que la duración total del contrato pueda exceder la duración máxima de tres años.

http://www.sepe.es/contenido/empleo_formacion/formacion/reforma_mercado_laboral/contrato_formacion_y_aprendizaje.html

- **De Prácticas:** Modalidad de contrato para trabajadores con poca experiencia pero con formación. Los requisitos del trabajador para poder aplicar este tipo de contrato serán:
 - 1) Poseer titulación universitaria o de formación profesional
 - 2) Que no haya transcurrido más de 4 años desde que acabó su formación

La duración del contrato será siempre entre 6 meses y 2 años.

En el supuesto de trabajadores contratados en prácticas y puestos a disposición de empresas usuarias, éstas tendrán derecho en los mismos términos, a idénticas bonificaciones que las que se recogen en el artículo 7 de la Ley 3/2012, 500 euros/año durante 3 años o 700 euros/año en el caso de mujeres, cuando sin solución de continuidad se firme un contrato indefinido.

Además la ley 11/2013 de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo al crecimiento y a la creación de empleo, estableció la siguiente bonificación de cotizaciones por contratos en prácticas para menores de 30 años:

“Las empresas, incluidos los trabajadores autónomos, que concierten un contrato en prácticas con un menor de treinta años, tendrán derecho a una reducción del 50 por ciento de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes correspondiente al trabajador contratado durante toda la vigencia del contrato”.

http://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2013-8187

Pregunta: Indica tres características del contrato de prácticas

2.6.4 Contratos a tiempo parcial y de carácter fijo-discontinuo

- **Fijo discontinuo:** Esta modalidad de contratación es una “simbiosis” entre el contrato indefinido y el contrato temporal, ya que se contrata con carácter permanente (podríamos decir que fijo significa indefinido) durante un periodo temporal determinado/limitado. Es típico de tareas repetitivas de carácter estacional como vendimias, temporada de verano en hostelería y restauración.
- **Indefinidos a jornada parcial:** Los trabajadores también pueden ser contratados a jornada parcial con carácter indefinidos. El único cambio respecto al contrato laboral indefinido, es que la jornada laboral será inferior a la jornada completa.

- **De duración determinada a jornada parcial:** Tanto en la modalidad de contrato por obra y servicio, como por circunstancias de la producción, podemos contratar/ ser contratados a jornada parcial, es decir con una jornada laboral inferior (por ejemplo a media jornada de 4 horas diarias) a la completa (8 horas diarias).

Dos medidas legislativas que afectan a los contratos parciales son:

- Contrato a tiempo parcial: según el Real Decreto-Ley 16/2013 de 20 diciembre, los trabajadores contratados a tiempo parcial, no podrán hacer horas extras salvo en los supuestos del artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores: Prevenir o reparar siniestros.
- Contrato a tiempo parcial por tiempo indefinido para emprendedores: Según el mismo Real Decreto-Ley 16/2013, los contratos de esta modalidad podrán ser realizados a tiempo parcial, manteniendo las bonificaciones

Pregunta: Indica tres características del contrato a tiempo/jornada parcial

2.6.5 Otras modalidades de contrato de trabajo

- **De relevo:** Se formaliza con un trabajador que tenga un contrato de duración determinada o que se encuentre desempleado, para sustituir a un trabajador que se acoge a la jubilación parcial. La duración es indefinida o igual al tiempo que le reste al trabajador para acogerse a la jubilación completa. La jornada será al menos igual a la reducción de jornada pactada con el trabajador acogido a la jubilación parcial.
- **Contrato de sustitución por anticipación de la edad de jubilación:** El objeto de este contrato es sustituir a trabajadores que se acogen a la jubilación anticipada, cuando les quede menos de 1 año para llegar a la edad ordinaria de jubilación (65 años- 67 años tras la reforma de las pensiones y la edad de jubilación que genera el derecho a su cobro). Para ver más detalles sobre el retraso de la ley de jubilación ver el siguiente enlace (ley 27/2011 de 1 de Agosto sobre actualización, adecuación, y modernización del Sistema de Seguridad Social):

<http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/normativa/150460.pdf>

No puede realizarse este contrato, a tiempo parcial, ni de duración determinada por circunstancias de la producción.

Cada una de las modalidades contractuales entre las que el empresario y trabajador pueden elegir, detalla, la duración mínima y máxima de un contrato temporal. Todo contrato además conlleva unos derechos y obligaciones laborales que asumirá cada parte vinculada. Empezamos por el trabajador:

DERECHOS DEL TRABAJADOR	OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Mantenerse ocupado durante toda la jornada laboral ➤ A ejercer con independencia las labores propias de su puesto de trabajo. ➤ Libertad para sindicarse y negociar colectivamente (lo que afecta a las condiciones pactadas por contrato) ➤ Optar a formación y promoción ➤ Igualdad de oportunidades para acceder al puesto de trabajo ➤ Percibir la retribución pactada en el contrato ➤ A descansos retribuidos dentro (“bocadillo” a media jornada) y fuera de la jornada laboral (vacaciones, fin de semana) 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Desempeñar correctamente el puesto de trabajo, con buena fe y diligencia ➤ Seguir las medidas de seguridad e higiene, implantadas en la empresa ➤ Acatar las instrucciones del empresario ➤ Contribuir a la consecución de los objetivos empresariales ➤ A desempeñar su puesto durante toda la jornada laboral

En cuanto al empresario decimos que sus derechos y obligaciones principales son:

DERECHOS DEL EMPRESARIO	OBLIGACIONES DEL EMPRESARIO
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Organizar la empresa y la producción, bajo su criterio. ➤ A exigir el cumplimiento de la jornada laboral ➤ A dar indicaciones, instrucciones y normas de comportamiento y desempeño laboral a sus trabajadores ➤ A contratar libremente sus trabajadores bajo la modalidad contractual adecuada ➤ A tomar medidas contra los trabajadores cuando se den causas objetivas (y procedentes): sanciones, despidos ➤ A obtener un beneficio industrial del trabajo de sus empleados ➤ A plantear medidas de despido colectivo, cuando la situación económica de la empresa así lo exija: regulación de empleo. ➤ A aplicar /beneficiarse de las bonificaciones a la Seguridad Social según la modalidad contractual seleccionada 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ A pagar el salario convenido por contrato o convenio a sus trabajadores. ➤ A no denigrar y vejar profesional o personalmente a sus trabajadores ➤ A respetar la vida privada de sus trabajadores ➤ A no discriminar por cualquier razón arbitraria a sus trabajadores ➤ A indemnizar al trabajador con contrato, ya sea por fin de contrato o por medidas de despido, así como responsabilidades judiciales incurridas (por ejemplo por daños morales a sus trabajadores). ➤ A cumplir en los contratos firmados con el trabajador, las condiciones pactada en convenio colectivo de su sector de actividad. ➤ Dar de alta a los trabajadores en la Seguridad Social

Veremos la cambiante variedad de incentivos, que desde la política se aplica en materia de contratos y seguridad social para fomentar la creación de empleo.

Pregunta: Indica tres obligaciones del empresario, en relación con sus trabajadores

2.7 Obtención de los modelos de contratos en las páginas oficiales de la administración

La administración provee de contratos a las empresas a través de su página oficial del servicio estatal de empleo. El formato elegido es cómodo y sencillo, ya que todas las empresas podrán descargar el modelo de contrato seleccionado en pdf. Podéis comprobarlo en el siguiente enlace.

http://www.sepe.es/contenido/empleo_formacion/empresas/contratos_trabajo/indice_contratos.html

Vemos en las siguientes imágenes un extracto del contrato indefinido en pdf editable (datos identificativos y modalidad de contrato elegida): Este proceso puede ser realizado con cualquier otra modalidad de contrato seleccionado.

The image shows a web browser window displaying the SEPE website. The address bar shows the URL: www.sepe.es/contenido/empleo_formacion/empresas/contratos_trabajo/asistente/pdf/indefinido/Indefinido.pdf. The page content includes the logo of the Ministerio de Empleo y Seguridad Social and the Fondo Social Europeo. The main heading is "CONTRATO DE TRABAJO INDEFINIDO". Below this, there are several sections for data entry:

- DATOS DE LA EMPRESA:** Includes fields for D/DA, NIF/NE, EN CONCEPTO DE (1), NOMBRE O RAZÓN SOCIAL DE LA EMPRESA, DOMICILIO SOCIAL, PAIS, MUNICIPIO, and C. POSTAL.
- DATOS DE LA CUENTA DE COTIZACIÓN:** Includes fields for REGIMEN, COD. PROF., NUMERO, SIG. CONTR., and ACTIVIDAD ECONOMICA.
- DATOS DEL CENTRO DE TRABAJO:** Includes fields for PAIS and MUNICIPIO.
- DATOS DEL/DE LA TRABAJADOR/A:** Includes fields for D/DA, NIF/NE, FECHA DE NACIMIENTO, Nº AFILIACIÓN S.S., NIVEL FORMATIVO, NACIONALIDAD, MUNICIPIO DEL DOMICILIO, and PAÍS DOMICILIO.

Below the form, there are sections for "DECLARAN" and "CLÁUSULAS". The browser's taskbar at the bottom shows several open PDF files: "bonificacionespdf", "GUJA CONTRA....pdf", and "reforma laboral.pdf". The system tray shows the time as 10:11.

Imagen: datos identificativos del contrato

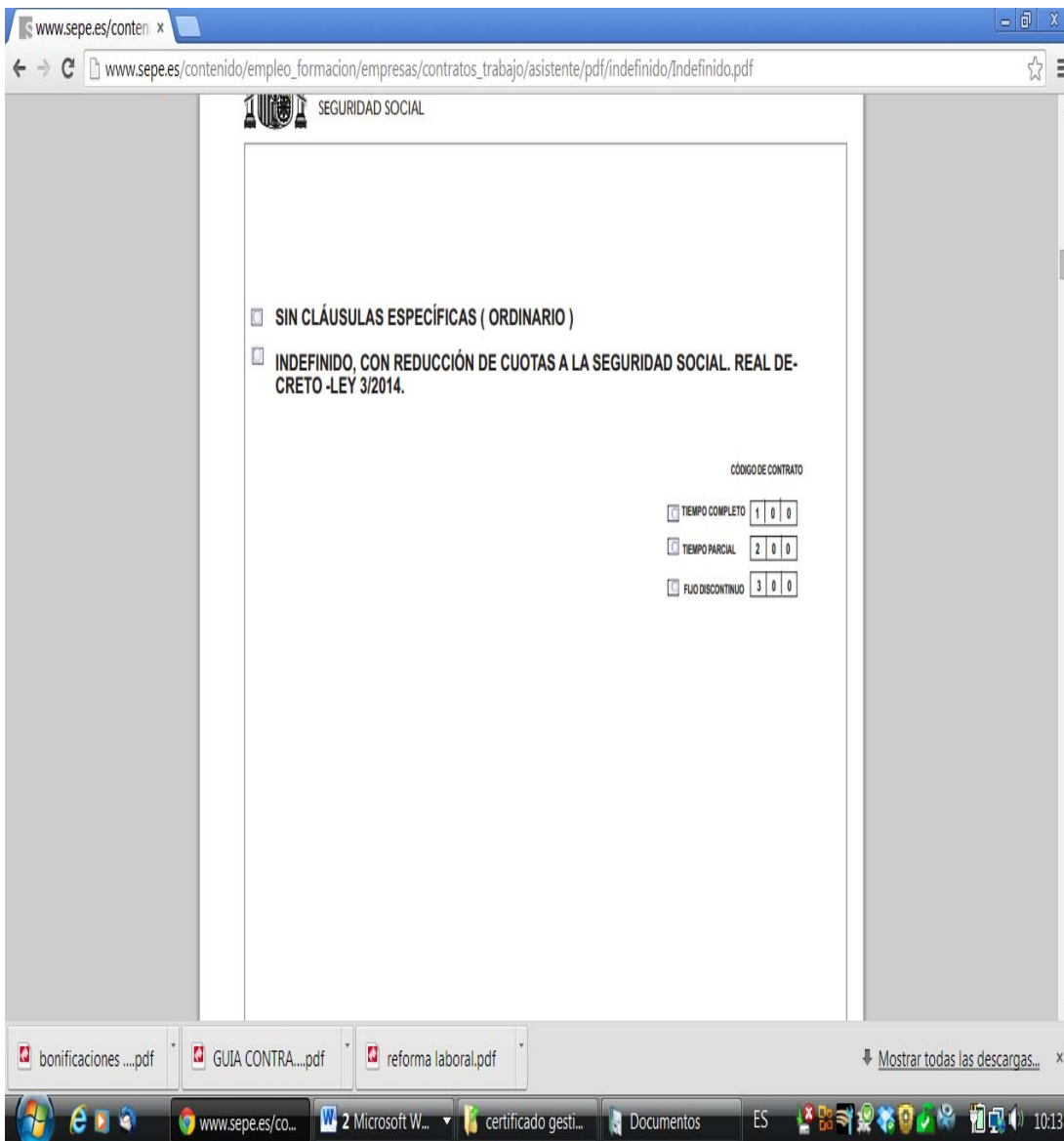


Imagen: selección del tipo de contrato indefinido

2.8 Complimentación de los modelos de contratos con medios informáticos

Los contratos pueden ser enviados a la administración por vía telemática a través del servicio @contrata. Lo vemos en las siguientes pantallas.

Indicamos el proceso de contratación vía online: seleccionamos la opción contrata

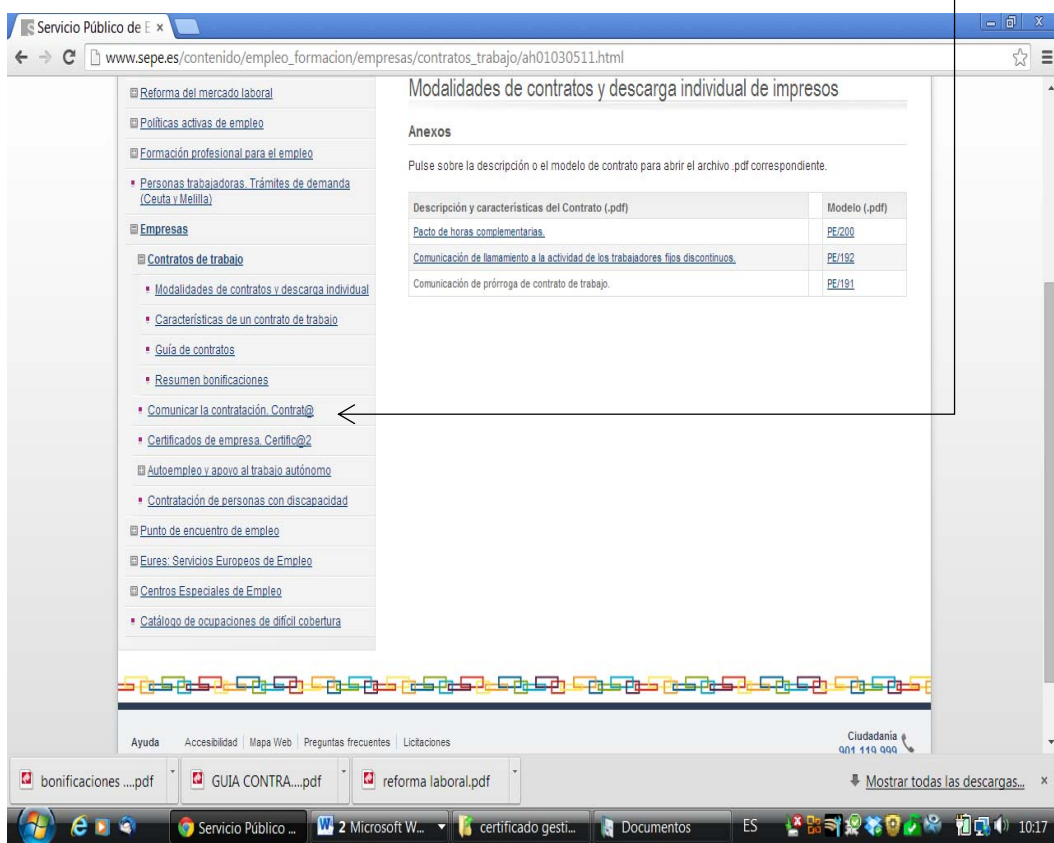


Imagen: enlace a la aplicación contrata del SEPE

2.9 Comunicación de las modalidades de contratación laboral

Para poder presentar documentación contractual ante el SEPE, la empresa debe tener firma electrónica/DNI electrónico, o bien autorización del SEPE (usuario con clave concedida por el SEPE).

Presentamos una de las modalidades de presentación de contratos: con autorización del SEPE. Dentro de la pantalla “contrata”, la empresa seleccionará comunicar contratos. Además también se tendrá que presentar la copia básica asociada al contrato presentado.

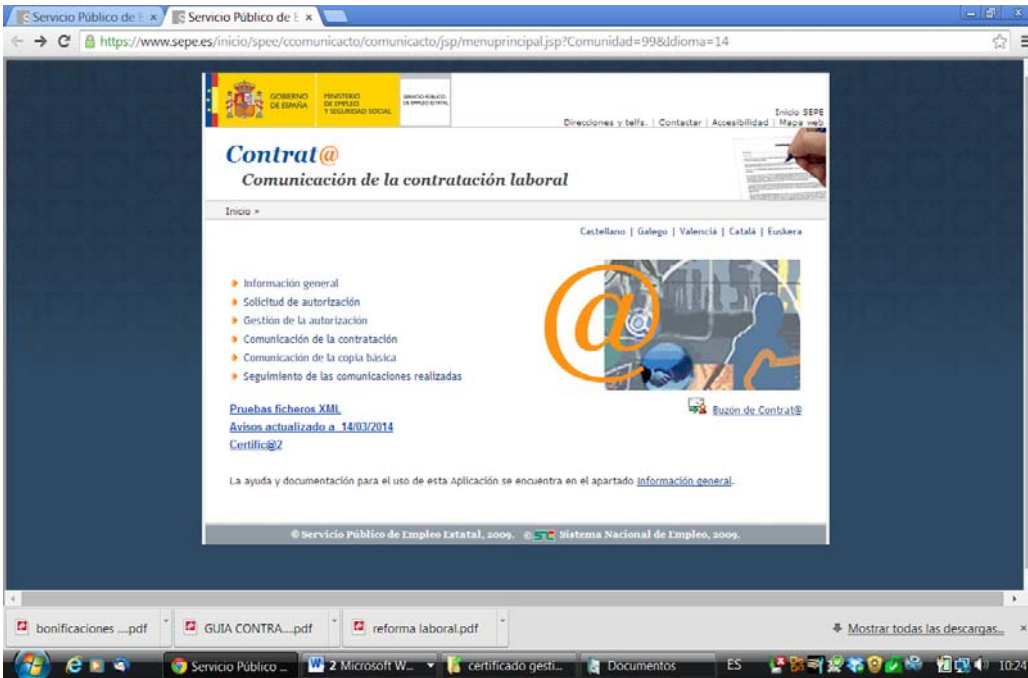


Imagen: contrata

Otra aplicación necesaria para la empresa, dado el carácter obligatorio de emisión de certificados de empresa es la opción @certificados, útil para presentarlos ante la administración laboral. Un certificado de empresa, resume la vida laboral del trabajador en una empresa, en términos de bases de cotización, tiempo que ha permanecido en la empresa, y tipo de contrato existente hasta el fin del vínculo laboral. La opción @certificados es:

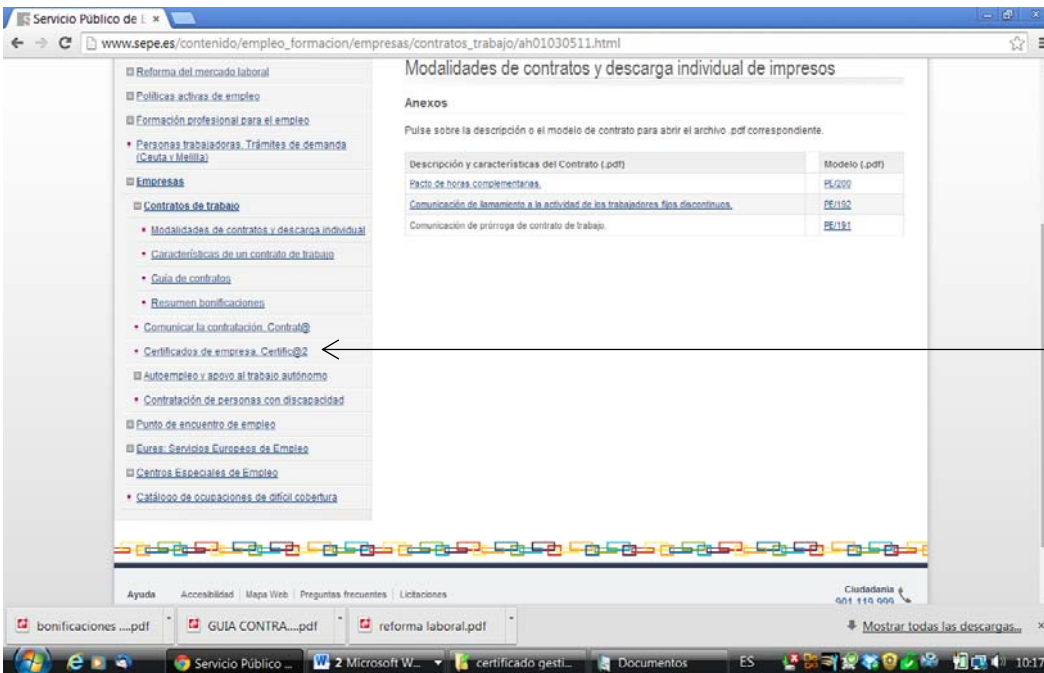


Imagen: @certificados