

F.O.L.

Tema 2 Contrato de Trabajo

Contenido:

- Tema 2 Contrato de trabajo, fichero pdf. Internet
- Apartado 1.4 El Contenido del contrato de trabajo – Libro de referencia –
- Actividades del Libro

F.O.L.

- Tema 2 Contrato de trabajo,
fichero pdf. Internet

2

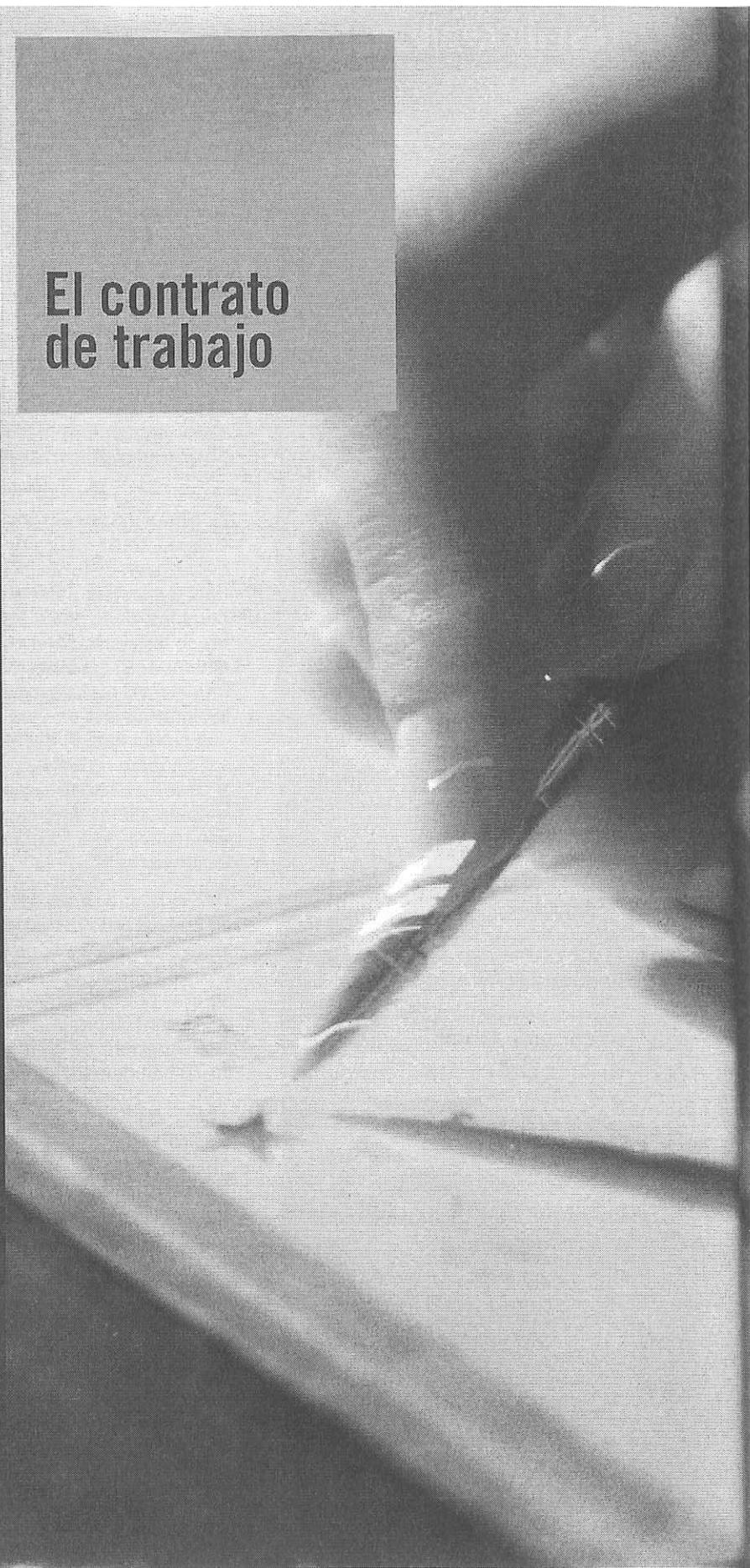
El contrato de trabajo

Para ser capaz de:

- Conocer en profundidad los requisitos y elementos que caracterizan a los contratos.
- Distinguir los diferentes tipos de contrato de trabajo, así como sus características más importantes, con especial atención al contrato en prácticas.
- Identificar las ventajas que para empresas y trabajadores tiene cada tipo de contrato.

Necesitarás familiarizarte con:

- Los elementos del contrato.
- El contrato de trabajo.
- El periodo de prueba.
- Los contratos formativos.
- Los contratos de duración determinada.
- Los contratos indefinidos.
- Las bonificaciones por contratación.
- Los contratos a tiempo parcial.
- Los contratos de puesta a disposición.



► La Televisión de Galicia condenada por cesión ilegal y contratación fraudulenta

El fallo condena a la compañía a readmitir a cinco trabajadores contratados ilegalmente a través de una productora, en lo que constituye una «manipulación contractual».

El Tribunal Superior de Justicia de Galicia (TSXG) ratifica una sentencia del Juzgado de lo Social de Santiago de Compostela y declara nulos los despidos, dado que a los trabajadores se les rescindió el contrato tras denunciar su contratación ilegal. Los reclamantes realizaban servicios para los informativos de TVG a través de una productora, lo que permitía que acometieran un trabajo equiparable al de los redactores contratados por la compañía autonómica, pero con unas condiciones laborales y salariales inferiores.

TV7, a la que se adjudicó en enero de 2001 el servicio de enlaces vía satélite, operaba en la práctica como una delegación volante que cubría noticias por toda la geografía gallega. Hasta 130 profesionales están en esta situación, de los que alrededor de 70 han demandado a la Compañía de Radio Televisión de Galicia (CRTVG). Todas las sentencias han sido favorables y ratificadas por el TSXG. Una de ellas ya es firme.

Además de los 130 empleados que ya han iniciado trámites por la vía judicial, la compañía afronta un problema similar en sus servicios centrales, donde el abuso de contratos temporales, y en muchos casos ilegales, afecta a más de 70 trabajadores. Desde 1992 se ha probado que, para evitar que las contrataciones se consolidaran con carácter indefinido, la compañía ha empleado figuras como la de falsos autónomos, la contratación artística para trabajos estructurales o los contratos temporales.

FUENTE: Adaptado de una noticia de Pablo López, publicada en *El País* el 7 de enero de 2009

1. ¿En qué consiste la cesión ilegal a la que se refiere la noticia?
2. ¿A qué se refiere el artículo cuando habla de utilizar diversas figuras para evitar la consolidación de contrataciones?

El contrato de trabajo es un acuerdo por el cual el trabajador se obliga a prestar servicios laborales por cuenta del empresario y bajo su dirección a cambio de una remuneración.



Puedes consultar el texto completo del Estatuto de los Trabajadores en el DVD.

El primer requisito para que el contrato sea válido es que las partes estén capacitadas para suscribirlo.

El trabajador es la persona física que, voluntariamente, presta servicios retribuidos por cuenta del empresario y bajo su dirección.

1 El contrato de trabajo

Mediante un contrato dos o más partes llegan a un acuerdo sobre una determinada materia. En el caso del contrato de trabajo, esta materia es la prestación laboral a cambio de dinero. Pero no nos ocupamos en esta Unidad de todos los trabajos, sino tan solo de aquellos regulados en exclusiva por el Estatuto de los Trabajadores (ET) y que son los que reúnen las siguientes características: personal, voluntaria, por cuenta ajena, dependiente y retribuida.

En los siguientes apartados vamos a estudiar los requisitos que debe tener un contrato de trabajo para ser válido, de acuerdo con lo que establece el ET.

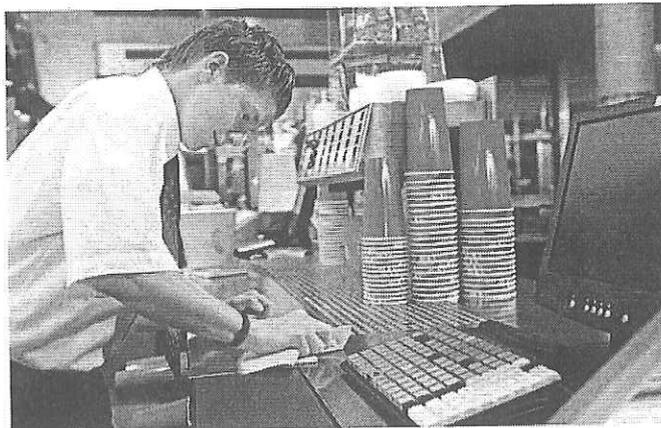


Fig. 2.1. Los menores de edad tienen capacidad para contratar, pero limitada. La autorización de los tutores legales completa, pero no sustituye, la voluntad del menor de edad que firma un contrato de trabajo.

1.1. La capacidad para trabajar y contratar

Las partes que intervienen en el contrato de trabajo son el trabajador y el empresario. Para que el contrato sea válido ambas partes deben estar capacitadas para llevarlo a cabo.

A. El trabajador

En principio toda persona física está capacitada para trabajar. Hay sin embargo excepciones por razón de edad, incapacidad, titulación o nacionalidad:

- **Edad:** se prohíbe la admisión al trabajo a los menores de 16 años, con excepción de los que participan en espectáculos públicos, en cuyo caso la autoridad laboral deberá autorizar el contrato con el menor.

Los jóvenes de 16 y 17 años necesitan autorización de sus padres o tutores para firmar un contrato de trabajo o estar emancipados. Además, y como medida de protección, no pueden realizar horas extraordinarias, trabajos nocturnos (entre las 22:00 horas de la noche y las 6:00 de la mañana) ni actividades insalubres, peligrosas y nocivas para su salud o su formación profesional y humana.

Ejemplo ▶ Los menores quedan excluidos de trabajos como la venta de tabaco, la vigilancia nocturna o la recogida de basuras, entre otros. ◀

- **Incapacidad:** por razones de salud física, psíquica u otras, la justicia puede declarar a una persona incapaz para trabajar.
- **Titulación:** para la realización de determinadas actividades se exigen titulaciones académicas o profesionales que limitan el acceso a las mismas. **Ejemplo** ▶ Los abogados, farmacéuticos, médicos, etc., requieren una titulación específica para desempeñar su trabajo. ◀

- **Nacionalidad:** todos los ciudadanos de la UE gozan del derecho de libre circulación dentro de sus fronteras. Los extranjeros comunitarios no pueden ser por tanto objeto de discriminación laboral con respecto a los trabajadores españoles en territorio español; y viceversa, dentro de la UE. En cambio, los extranjeros no pertenecientes a países miembros de la UE precisan de un permiso de trabajo expedido por el Ministerio de Trabajo e Inmigración.

B. El empresario o empleador

Es posible distinguir hasta tres tipos de empleadores:

- **Las personas físicas:** al igual que en el caso del trabajador, debe tratarse de una persona mayor de 18 años o una persona mayor de 16 emancipada que no haya sido incapacitada (en este último caso podrá contratar su representante legal).
- **Las personas jurídicas:** son entidades reconocidas por la ley para asumir en nombre propio derechos y obligaciones. Responden con su patrimonio social de las obligaciones que hayan contraído con motivo de suscribir un contrato de trabajo.
Ejemplo ► Son personas jurídicas las sociedades limitadas, las asociaciones de vecinos o las corporaciones locales, por solo citar algunas.◄
- **Las empresas de trabajo temporal (ETT):** este tipo de empresas también son personas jurídicas, pero las mencionamos aparte dada su importancia como vía de acceso al mundo laboral y, sobre todo, para encontrar un primer empleo. Volveremos a hablar sobre las ETT y los contratos que celebran al final de la Unidad.

Sobre el empresario recaen diversas **obligaciones en materia de contratación**, que en caso de incumplirse pueden constituir una infracción laboral sancionable. Estas obligaciones tienen que ver con:

- **Los servicios públicos de empleo:** la empresa debe comunicar en el plazo de 10 días desde su celebración, el contenido de los contratos y sus prórrogas. También debe enviar la copia básica de los contratos.
- **Los representantes de los trabajadores:** la empresa debe informar sobre los modelos de contratos utilizados, y hacerles entrega de una copia básica de los que se hayan celebrado, en un plazo de 10 días.
- **El trabajador:** deberá informarle, en el plazo de 2 meses desde el comienzo de la relación, sobre los elementos esenciales del contrato y sus condiciones de ejecución, siempre que la relación laboral vaya a ser superior a 4 semanas y tales elementos no figuren en el contrato formalizado.

La información que el empresario ha de proporcionar al trabajador deberá hacer referencia, al menos, a los siguientes aspectos:

- Identidad de las partes.
- Categoría, grupo profesional o descripción resumida del puesto de trabajo que no deje lugar a dudas sobre cuáles son las funciones específicas del trabajador.
- Domicilio de la empresa y centro de trabajo donde se vaya a realizar la prestación habitualmente.
- Jornada de trabajo: duración y distribución de la jornada ordinaria de trabajo.
- Fecha de inicio de la relación laboral y duración previsible.
- Periodo de prueba, si lo hubiera.
- Cuantía y periodicidad en el pago del salario base inicial y de los complementos salariales si los hubiera.
- Vacaciones anuales (mínimo 30 días naturales).
- Plazo de preaviso para la extinción de contrato que están obligados a respetar empresario y trabajador. No es habitual incluir este plazo porque suele estipularse en el convenio colectivo aplicable.
- Convenio colectivo aplicable a la relación laboral.

El empresario es la persona física o jurídica que recibe la prestación de servicios, así como quien contrata para ceder los trabajadores a otras empresas.

El DVD incluye un caso práctico resuelto sobre el consentimiento del contrato laboral.

Glosario

El grupo profesional es el conjunto de aptitudes, titulaciones y contenido general de una prestación laboral. Abarca diversas categorías profesionales o grupos de tareas concretas.

Los elementos del contrato de trabajo se centran en el acuerdo de voluntades que intercambia trabajo a cambio de salario, de tal forma que el empresario reciba los frutos de la prestación laboral.



En el DVD encontrarás un caso práctico resuelto sobre el consentimiento en el contrato de trabajo.

Se refiere a la forma mediante la cual trabajador y empresario manifiestan el acuerdo de voluntades alcanzado.

Atención

Pese a que su duración es superior a las 4 semanas, los contratos indefinidos ordinarios pueden celebrarse de forma oral.

1.2. Los elementos del contrato de trabajo

En todo contrato de trabajo concurren tres elementos: consentimiento (acuerdo de voluntades), objeto (¿qué se acuerda?) y causa (¿por qué se llega a un acuerdo?).

- **Consentimiento:** existe consentimiento desde que el trabajador acepta la propuesta de trabajo remunerado ofrecida por el empresario. Dicho consentimiento no puede estar viciado (prestado con violencia, intimidación o engaño) o ser prestado por personas sin capacidad legal para ello, tal y como se expuso en el apartado anterior.

Ejemplo ▶ No es válido el consentimiento de un mayor de 16 y menor de 18 que no esté emancipado porque necesita el consentimiento de sus padres o tutores. ◀

- **Objeto:** es el rasgo esencial y diferenciador del contrato de trabajo con respecto de los demás contratos. El objeto o materia del contrato de este tipo de contrato es la prestación laboral que regula el ET, esto es, el trabajo prestado de forma personal, voluntaria, dependiente y por cuenta ajena a cambio de un salario.

El objeto del contrato debe ser lícito, es decir, no puede ser contrario a la ley, a las buenas costumbres o al orden público.

Ejemplo ▶ No es legal contratar a nadie para realizar actividades ilícitas como el contrabando o para desempeñar trabajos de albañilería en horario nocturno en una zona residencial. ◀

- **Causa:** para el empresario la causa es recibir los frutos del trabajo, mientras que para el trabajador la causa es el salario.

Ejemplo ▶ No es válido un contrato en el que no se menciona la contraprestación económica. ◀

1.3. La forma del contrato

El contrato de trabajo puede celebrarse por escrito o de palabra, aunque hacerlo verbalmente no supone renunciar a la forma escrita, pues cualquiera de las partes puede exigirlo por escrito en cualquier momento de la relación laboral.

A la obligación de proporcionar información sobre los elementos básicos del contrato al trabajador cuando la relación laboral dure más de 4 semanas, el ET añade la de formalizar el contrato por escrito en los siguientes casos:

- Los de prácticas y para la formación.
- Los contratos a tiempo parcial.
- Los fijos discontinuos y de relevo.
- Trabajo a domicilio.
- Los contratos para la realización de una obra o servicio determinados y de interinidad.
- Los de trabajadores contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero.

En caso de no realizarse por escrito, cuando la ley así lo establezca, el contrato se presumirá celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa salvo que se pruebe que la relación es temporal o a tiempo parcial.

Esta medida, junto con la imposición de una infracción grave sancionable, tiene por objeto asegurar el cumplimiento por parte del empresario de sus obligaciones laborales en materia de contratación de trabajadores.

1.4. El periodo de prueba

Este periodo de tiempo permite al empresario verificar la aptitud profesional del trabajador y a este conocer las condiciones en las que va a desempeñar su trabajo. El ET y los convenios colectivos establecen las condiciones del periodo de prueba:

- **Forma escrita:** es obligatorio ponerlo por escrito en el contrato de trabajo. De no ser así, se supondrá la inexistencia del periodo de prueba.
- **Duración máxima:** en defecto de pacto en convenio, la duración máxima no podrá exceder de 6 meses para los técnicos con titulación (ya sea universitaria o de ciclos formativos) ni de 2 meses para el resto de los trabajadores (3 meses en empresas de menos de 25 trabajadores).
- **Ausencia de efectos:** cualquiera de las partes puede poner fin a la relación laboral sin alegar causa alguna, dar preaviso o indemnizar.
- **No renovable:** no puede pactarse un nuevo periodo de prueba para realizar las mismas funciones y en la misma empresa, con independencia de la modalidad de contrato. Si trabajara en otra empresa, sí podría tener que pactar otro periodo de prueba.

Caso práctico



Elementos del contrato

- Blas Montes, de 18 años, ha firmado un contrato de trabajo como encargado de turno en una gasolinera. A las órdenes del gerente o propietario, y con mando sobre el resto del personal operario de la estación, sus principales funciones son vigilar los trabajos del personal operario, recibir los suministros de toda clase y efectuar la distribución de los mismos.

La retribución que fija el contrato es de 950 € mensuales en horario de 9:00 a 18:00 horas. Identifica los siguientes elementos del contrato de trabajo: consentimiento, objeto, causa, periodo de prueba y forma.

Solución:

- **Consentimiento:** es el acuerdo prestado libremente entre empresario y trabajador. Dado que Blas es mayor de edad, tiene plena capacidad para contratar.
- **Objeto:** la prestación de funciones como encargado de turno en horario de 9:00 a 18:00 a cambio de 950 € al mes.
- **Causa:** el contrato se concierta con la voluntad de realizar las prestaciones descritas a cambio de salario.
- **Forma:** al ser por escrito no es necesario informar (en el plazo de dos meses desde la fecha de inicio) sobre las condiciones y elementos esenciales del mismo.
- **Periodo de prueba:** al no constar por escrito no existe.

El periodo de prueba computa a efectos de antigüedad, y durante el mismo el trabajador tendrá los todos los derechos y deberes correspondientes al puesto de trabajo que desempeña.

Cuando se produzca una situación de incapacidad temporal, maternidad, adopción o acogimiento, el periodo de prueba se interrumpirá siempre que haya acuerdo entre trabajador y empresario.

Es el tiempo, libremente concertado entre trabajador y empresario, durante el que cualquiera de los dos puede dar por terminada la relación laboral sin necesidad de alegar causa, dar preaviso o indemnizar.

Atención

El empresario debe entregar, en el plazo de 10 días, una copia básica de los contratos celebrados por escrito a los representantes de los trabajadores y, posteriormente, a los servicios públicos de empleo.

La existencia de errores o vicios en la formalización del contrato podría provocar la nulidad parcial o total del mismo.

1.5. Pactos que se pueden incluir en el contrato

Es posible que por acuerdo del trabajador y el empresario se incluyan otros pactos adicionales en el contrato de trabajo. Constarán por escrito y serán válidos siempre y cuando no resulten abusivos o contrarios a la ley. Algunos de estos pactos son:

- **De plena dedicación.** El trabajador se compromete a prestar sus servicios únicamente para un solo empresario, sin poder trabajar para otras empresas, a cambio de percibir una compensación económica.
- **De no competencia.** El trabajador se compromete a no dedicarse por cuenta propia a una actividad similar a la de la empresa en la cual trabaja, a cambio de una compensación económica.
- **De permanencia.** El trabajador, que recibe una especialización profesional a cargo del empresario con el fin de poner en marcha un trabajo específico o un proyecto determinado, se obliga a permanecer en la empresa durante un máximo de 2 años.
- **Otros pactos pueden hacer referencia a las condiciones en las que se va a desarrollar la relación laboral y las posibles modificaciones que el trabajador va a estar dispuesto a aceptar.**

Ejemplo ► El pacto de movilidad geográfica o funcional, el pacto de realización de horas extras u horas complementarias, o el pacto de disponibilidad. ◀

1.6. La validez del contrato

Hemos visto que los elementos esenciales del contrato de trabajo son el **consentimiento**, el **objeto** y la **causa**. Cuando falta alguno de ellos, o no se ha cumplido lo que establece la ley en relación con alguno de estos elementos, el contrato puede ser nulo.

La nulidad puede ser parcial o total, dependiendo de si el error cometido es subsanable o no:

- **Nulidad parcial**, si conserva cierta validez, en cuyo caso se sustituiría la parte nula por lo establecido legalmente.

Ejemplo ► Un contrato con solo 20 días naturales de vacaciones es nulo parcialmente. Si el resto de elementos del contrato es válido, bastaría con fijar los 30 días naturales que establece la ley para que el contrato fuera válido. ◀

- **Nulidad total**, si no es subsanable en forma alguna.

Ejemplo ► La falta de titulación requerida para el desempeño del puesto de trabajo haría que el contrato fuera nulo. Así podría ocurrir si hiciera falta una titulación de técnico o técnico superior y el trabajador no hubiera realizado la formación en el centro de trabajo, o le faltara un módulo para obtener la titulación. ◀

Comprueba tus conocimientos

1. Si estando en periodo de prueba el médico te firma la baja médica y no puedes asistir al trabajo, ¿qué efecto tiene esta baja en la duración del periodo de prueba?
2. Ernesto Hornos, de 20 años, es contratado por escrito para trabajar de portero durante 6 meses, de 22:00 a 3:00 horas, en la discoteca Solimar S. L., que cuenta con un total de 12 empleados. El salario de Ernesto será el mínimo legal, y el periodo de prueba será el máximo que permite la ley, dado que el convenio colectivo no establece nada al respecto:
 - a. Usando el ET, identifica los siguientes elementos del contrato de trabajo: consentimiento, objeto, causa, forma y periodo de prueba.
 - b. ¿Podría celebrarse el contrato si Ernesto fuera menor de edad?

2 Tipos de contrato

Para el ET, la duración del contrato es el principal elemento a la hora de clasificarlo, al punto de que distingue entre contratos por tiempo indefinido, por tiempo determinado o mixto.

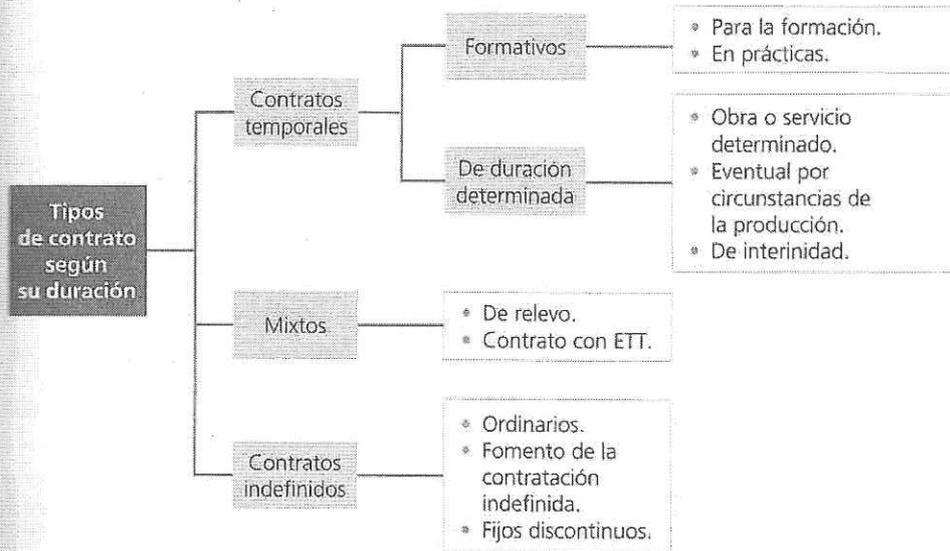


Fig. 2.2. Tipos de contrato según su duración.

Otras modalidades de contratación que también estudiaremos son los contratos a tiempo parcial y un contrato que merece especial mención por ser muy utilizado para acceder al mercado laboral por primera vez: el contrato celebrado con empresas de trabajo temporal (ETT).

2.1. Los contratos formativos

Este tipo de contratos facilitan el acceso al mercado laboral de jóvenes sin experiencia laboral. Este objetivo se consigue mediante la realización de actividades directamente relacionadas con su formación.

Esta forma de contratos incluye:

- El contrato de trabajo en prácticas.
- El contrato para la formación.

A. El contrato de trabajo en prácticas

Se celebra con trabajadores con titulación universitaria o de formación profesional de grado medio o superior en un plazo de 4 años a contar desde la finalización de los estudios.

Ejemplo ▶ Son títulos profesionales habilitantes para realizar este tipo de contrato los de grado y posgrado, ingeniero técnico, licenciado universitario, arquitecto técnico, técnico o técnico superior de formación profesional específica, así como otros equivalentes reconocidos oficialmente que habiliten para el ejercicio profesional. ◀

Las principales características de los contratos en prácticas son:

La duración es el principal criterio de clasificación de los contratos de trabajo.

La finalidad de los contratos formativos es insertar profesionalmente a jóvenes sin experiencia laboral.

Sirve para facilitar la obtención de experiencia profesional adecuada al nivel de estudios cursados.

Atención

Para los discapacitados, el plazo para realizar un contrato en prácticas a la finalización de los estudios es de 6 años.



En la web del Ministerio de Trabajo e Inmigración puedes consultar el SMI vigente.

El contrato para la formación tiene como finalidad la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño de un oficio.

- **Duración:** no inferior a 6 meses ni superior a 2 años. Ningún trabajador podrá estar contratado con esta misma modalidad por un tiempo superior a 2 años para una misma titulación, ya sea en la misma empresa o en otra distinta.
Ejemplo ► Un trabajador que obtenga el título de técnico en patronaje y moda tiene un plazo de hasta 4 años para realizar un contrato bajo esta modalidad, pero para formalizar otro contrato similar tendrá que cursar estudios en un nuevo ciclo.◀
- **Jornada:** a tiempo parcial o completo.
- **Periodo de prueba:** puede acordarse por una duración máxima de 2 meses para los titulados de grado superior y de 1 mes para los de grado medio, salvo que el convenio establezca otro límite. Una vez finalizado el mismo no es posible concertar un nuevo periodo de prueba.
Ejemplo ► Si el contrato inicial es de 6 meses y ya se ha superado el periodo de prueba, las prórrogas del contrato no podrán incluir otro periodo de prueba.◀
- **Salario:** se percibirá el 60% el primer año y el 75% el segundo del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe un puesto de trabajo similar. En ningún caso podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional (SMI). En el caso de trabajadores contratados a tiempo parcial, el salario se calculará conforme al tiempo efectivamente trabajado.

El SMI es el sueldo mínimo legal que un trabajador debe cobrar en un trabajo a jornada completa, con independencia de su dedicación profesional.

- **Forma:** es uno de los contratos que, obligatoriamente, han de ponerse por escrito.
- **Certificación:** a la terminación del contrato, el empresario deberá entregar al trabajador un certificado en el que conste la duración de las prácticas, el puesto de trabajo desempeñado y las principales tareas realizadas. La certificación del trabajo en prácticas no puede incluir apreciaciones personales del empresario acerca del rendimiento del trabajador.
- **Información:** el empresario informará a los trabajadores contratados en prácticas, mediante un anuncio público en un lugar adecuado del centro de trabajo, de la existencia de puestos de trabajo vacantes, con el fin de garantizar las mismas oportunidades de acceder a puestos de trabajo permanentes que dejan los demás trabajadores.

B. El contrato para la formación

Este tipo de contrato solo puede realizarse con personas de 16 a 21 años que carezcan de la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas. Este límite de edad no se aplicará en los casos que contempla la tabla 2.1.

Las principales características del contrato para la formación son:

- **Duración:** mínimo de 6 meses y máximo de 2 años, aunque los convenios colectivos pueden establecerse hasta un periodo máximo de 3 años.
- **Jornada:** una de las características diferenciadoras de este tipo de contrato consiste en que una parte del trabajo se dedica a trabajo efectivo, y otra, no inferior al 15% de la jornada, a formación.
- **Periodo de prueba:** debe ajustarse a lo que establece el convenio colectivo. En defecto de pacto en convenio, no puede exceder de 2 meses, o 3 en empresas de menos de 25 trabajadores.
- **Salario:** la retribución debe ser la fijada en el convenio colectivo, sin que en su defecto pueda ser inferior al SMI en proporción al tiempo de trabajo.
Ejemplo ► Si se acuerda un tiempo de formación del 20% y el convenio establece un salario igual al SMI (624 € en 2009), el trabajador percibirá el 80% del SMI, esto es, 499,20 €, que es el tiempo de trabajo real.◀

- **Forma:** también debe redactarse obligatoriamente por escrito.
- **Certificación:** a la finalización del contrato, el empresario debe entregar al aprendiz un certificado en el que conste la duración de la formación teórica y el nivel de formación práctica adquirida.
- **Información:** el empresario informará a los trabajadores con contratos de formación, mediante un anuncio público en un lugar adecuado del centro de trabajo, de la existencia de puestos de trabajo vacantes, con el fin de garantizar las mismas oportunidades de acceder a puestos de trabajo permanentes que dejan los demás trabajadores.

- El límite máximo de edad será de 24 años cuando el contrato se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos trabajadores a los programas de Escuelas Taller y Casas de Oficio.
- El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos trabajadores a los programas de Talleres de Empleo.
- No habrá límite máximo de edad cuando se trate de trabajadores con discapacidad, reconocidos como tal por el organismo competente.

Tabla 2.1. Casos en los que varían los topes máximos de edad para suscribir contratos para la formación.

Caso práctico 2 El uso de los contratos formativos

- Una empresa de Cáceres desea contratar a tiempo completo a un conductor de ambulancia sin experiencia y con el título de técnico en emergencias sanitarias. Para dicho puesto el convenio colectivo de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia de Extremadura fija un salario de 900,06 €/mes. En relación con el periodo de prueba, el convenio no estipula nada, por lo que se fija el máximo que permite la ley:
 - ¿Qué tipo de contrato formativo es posible si la persona elegida tiene 20 años?
 - ¿Cuál será el periodo de prueba, forma del contrato, tiempo de duración y coste salario mínimo? El SMI es de 624 €/mes el primer año y 650 €/mes el segundo.

Solución:

- Al tratarse de un trabajador titulado solo es posible celebrar un contrato de trabajo en prácticas. La edad no se tiene en cuenta en este tipo de contratos, ya que solo importa que se celebren en el plazo de 4 años desde la finalización de los estudios.
- Elementos del contrato:
 - Periodo de prueba: 1 mes por tratarse de un título de grado medio.
 - Forma del contrato: escrita, ya que la ley así lo establece para los contratos de trabajo en prácticas.
 - Tiempo de duración: mínimo de 6 meses y máximo de 2 años.
 - Salario:
 - Primer año = $900,06 \text{ €} \cdot 60\% = 540,04 \text{ €/mes}$. Al estar por debajo del SMI, el sueldo mínimo será de 624 €/mes.
 - Segundo año = $900,06 \text{ €} \cdot 75\% = 675,05 \text{ €/mes}$. En este caso, el sueldo está por encima del SMI, de modo que no es necesario subirlo hasta el mínimo al que obliga la ley.

Atención

Pueden acogerse a importantes bonificaciones los contratos formativos que se transformen en indefinidos.

		En prácticas	Para la formación
Requisitos	Trabajador	Título universitario o de ciclos formativos de FP.	Entre 16 y 21 años, sin titulación académica.
	Empresario	Proporcionar práctica adecuada al nivel de estudios.	Número máximo de contrataciones regulado por ley
Forma		Por escrito.	
Periodo de prueba		No superior a 1 mes para los titulados de grado medio ni de 2 meses para los de grado superior.	Lo que marque el convenio, sin que pueda exceder de 2 meses, o 3 si la empresa tiene menos de 25 trabajadores.
Duración		Entre 6 meses y 2 años.	En general, entre 6 meses y 2 años.
Retribución		<ul style="list-style-type: none"> Según convenio, no inferior al 60% el primer año y al 75% el segundo del salario fijado. No podrá ser inferior al SMI. 	Según convenio y en su defecto nunca inferior al SMI en proporción al tiempo trabajado.

Tabla. 2.2. Principales características de los contratos formativos.

La principal característica de los contratos de duración determinada es que tienen fijada su fecha de finalización.

Su finalidad es la realización de una obra con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta.

2.2. Los contratos de duración determinada

Aparte de los contratos formativos existen otras tres modalidades de contratos temporales: el de obra o servicio, el contrato eventual por circunstancias de la producción y el contrato de interinidad. En todos ellos existe la posibilidad de efectuar prórrogas y es necesaria su denuncia (comunicación de la extinción).

A. El contrato de obra o servicio

El objeto de este contrato es la realización de obras o servicios determinados que no forman parte de la actividad ordinaria de la empresa. La necesidad de realizar un trabajo o servicio poco habitual para la empresa puede requerir la contratación de trabajadores que realicen esa actividad durante un plazo de tiempo incierto aunque limitado.

Ejemplo ► Es muy habitual que las empresas de construcción contraten bajo esta modalidad a equipos de trabajadores para realizar instalaciones concretas como pueden ser la eléctrica o la de fontanería. ◀

En todo caso, se trata de trabajos caracterizados por su autonomía y sustantividad propia, esto es, trabajos que se diferencian claramente de las actividades que ordinariamente lleva a cabo la empresa.

Los convenios colectivos suelen fijar los trabajos o tareas que pueden cubrirse con este tipo de contrato para evitar el fraude que supone contratar bajo esta modalidad actividades que se enmarcan dentro de la actividad normal de la empresa.

Ejemplo ► Es ilegal que una empresa de carpintería metálica contrate carpinteros mediante un contrato por obra o servicio, ya que la prestación de trabajos de carpintería constituye la actividad habitual de la empresa. ◀

on
n titu-
contra-
ley
venio,
der de
mpresa
trabaja-
meses y
su de-
al SMI
tiempo
porales:
trato de
denun-
o forman
servicio
realicen
modalidad
eléctrica
d propia,
te lleva a
este tipo
ades que
mediante
stituye la

Además, las empresas contratadas o subcontratadas para la realización de este tipo de actividades deben contar con un número de trabajadores en plantilla con carácter indefinido superior al 30% de su plantilla.

Los contratos de obra o servicio determinado tienen las siguientes características:

- Duración: es incierta aunque limitada en el tiempo.
- Jornada: a tiempo completo o parcial.
- Salario: el correspondiente a la categoría profesional que se realice.
- Forma: debe ponerse por escrito.
- Indemnización: a la finalización del contrato, el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente al salario de 8 días de trabajo por año trabajado o la establecida en el convenio correspondiente.

B. El contrato eventual por circunstancias de la producción

El contrato eventual por circunstancias de la producción sirve para responder a necesidades concretas y provisionales en un momento dado. Lo propio de este contrato no es la actividad, que será la propia de la empresa, sino su carácter provisional.

Las características principales de este tipo de contrato son:

- Duración: máximo de 6 meses dentro de un periodo de 12 meses a partir del momento en el que se produzca la acumulación de tareas o exceso de pedidos. No obstante, en atención al periodo estacional de cada actividad, pueden modificarse por convenio la duración máxima y el periodo dentro del cual ciertas empresas pueden recurrir a este tipo de contratación.
- Jornada: completa o a tiempo parcial.
- Salario: en ningún caso será inferior al que contemple el convenio colectivo aplicable.
- Forma: este tipo de contrato puede celebrarse verbalmente si la duración es de 4 semanas o inferior, aunque cualquiera de las partes puede exigir ponerlo por escrito.
- Indemnización: a la finalización del contrato, el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente al salario de 8 días de trabajo por año trabajado o la establecida en el convenio correspondiente.

C. El contrato de interinidad

Se trata de un contrato temporal originado por la necesidad de sustituir a un trabajador con derecho a la reserva de su puesto de trabajo o para cubrir provisionalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección para la cobertura definitiva del mismo con un máximo de 3 meses.

El contrato de interinidad se caracteriza por:

- Duración: será mientras subsista el derecho del trabajador sustituido a la reserva del puesto de trabajo. Las causas que pueden ocasionar el mismo son el descanso por maternidad, la excedencia para el cuidado de hijos, la excedencia voluntaria y, en general, cualquier otra por la que el trabajador tenga derecho a reserva de su puesto de trabajo.
- Jornada: a tiempo parcial o total, según la que tuviera el trabajador sustituido.
- Salario: en ningún caso será inferior al que contemple el convenio colectivo aplicable.

Su finalidad es atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos dentro de la actividad normal de la empresa.

Tiene por objeto la sustitución de un trabajador con derecho de reserva de su puesto de trabajo o durante el proceso de selección para cubrir un puesto vacante.

Atención

A través de los convenios colectivos se establecen los distintos puestos de trabajo, niveles o categorías profesionales válidos para la modalidad del contrato en prácticas.

La ley para la mejora del crecimiento y del empleo puso ciertos límites a la contratación temporal.

- **Forma:** deberá ponerse por escrito, y habrán de constar el nombre de la persona que se sustituye, la causa de la sustitución y el puesto que se va a ocupar. De no ser así, se presumirá celebrado a jornada completa y por tiempo indefinido.
- **Indemnización:** es el único de los contratos temporales que no da derecho a indemnización a su finalización.

Caso práctico 3 El contrato temporal más adecuado

- Indica cuál es el contrato más oportuno, así como la forma que debe adoptar en los siguientes supuestos:
 - a. Una constructora que necesita contratar a varios equipos de especialistas para una obra, pero no desea incorporarlos a su plantilla debido a la incertidumbre sobre el tiempo de duración de los trabajos.
 - b. Una cadena hotelera que está realizando una selección de personal para el puesto de su director, que acaba de quedar vacante.
 - c. Un comercio que quiere sustituir a una trabajadora durante las 16 semanas que dura la baja por maternidad.

Solución:

- a. El más adecuado es el contrato por obra o servicio determinado, que tiene por objeto la realización de obras o servicios específicos. En este caso, la necesidad a la que pretende responder sería la realización de las tareas propias de los especialistas contratados.

Esta forma de contratación permite al empresario limitar el periodo de duración del contrato al tiempo de realización de la obra o servicio en cuestión.

El contrato se deberá formalizar por escrito, registrando una copia del mismo en las oficinas del Servicio Público de Empleo. En el contrato deberá especificarse con precisión y claridad la obra que constituya su objeto.

- b. Aparte de la necesidad de sustituir a un trabajador con derecho a reserva del puesto de trabajo, el contrato de interinidad también se utiliza para cubrir provisionalmente un puesto de trabajo hasta que se produce la incorporación definitiva de quien va a ocuparlo, sin que su duración pueda exceder de 3 meses.
- c. La maternidad da derecho al trabajador a la reserva del puesto de trabajo. El contrato más adecuado en este caso también es el de interinidad.

D. El encadenamiento de contratos temporales

El mercado laboral español se caracteriza por su alta tasa de temporalidad, mayor que la de los demás países de su entorno. Con el fin de disminuir la temporalidad del mercado laboral español, el Real Decreto-Ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo, modificó el art. 15 del ET:

«[...] Los trabajadores que en un periodo de 30 meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a 24 meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo puesto de trabajo con la misma empresa, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos».

Esta medida de reducción de la temporalidad no se aplica en el caso de los contratos formativos, de interinidad o de relevo.

Comprueba tus conocimientos

3. ¿Qué errores se han cometido en los siguientes contratos?

- Macarena Solís, técnica superior en dietética, formaliza un contrato de prácticas durante 4 meses, acordándose un periodo de prueba de 2 meses y una retribución igual al SMI.
- Carolina Gómez, técnica superior en animación sociocultural, firma un contrato para la formación con objeto de ser formada como animadora comunitaria durante 4 meses, con un periodo de prueba de un mes, retribución del 80% del SMI y un periodo de formación del 10% de la jornada.
- Pau Cano, contratado verbalmente durante 4 meses para instalar la fontanería en un edificio en obras.

2.3. La contratación indefinida

Hasta ahora hemos visto diferentes tipos de contratos temporales. En lo que se refiere a los contratos indefinidos podemos distinguir dos tipos: los contratos indefinidos ordinarios, que pueden estar bonificados conforme al programa para el fomento del empleo y los contratos de fomento de la contratación indefinida.

A. El contrato indefinido ordinario

En la práctica, el trabajador contratado bajo esta modalidad recibe la denominación de trabajador fijo o fijo en la empresa. Se presume celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación, cualquier contrato en el que concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- **Incumplimiento de alta:** sucede cuando el trabajador no ha sido dado de alta en la Seguridad Social una vez transcurrido un plazo igual o superior al que legalmente se hubiera podido fijar para el periodo de prueba establecido para la actividad de que se trate.

Ejemplo ▶ Si en un contrato por obra o servicio suscrito el 1 de marzo se acuerda un periodo de prueba de 15 días que el trabajador supera, el empresario deberá darlo de alta en la Seguridad Social antes del 31 de marzo porque si no la relación laboral se presumirá indefinida. ◀

- **Ausencia de forma escrita:** en aquellos supuestos en que la ley obliga a poner por escrito el contrato, el incumplimiento de esta obligación convertirá la relación laboral en indefinida.

Ejemplo ▶ Un contrato de prácticas que no haya sido formalizado por escrito convierte el contrato en indefinido y a tiempo completo, salvo que se demuestre la temporalidad del contrato. ◀

- **Ausencia de denuncia:** si a la finalización del contrato la empresa no comunica al trabajador el final de la relación laboral y este continúa realizando su prestación.

Ejemplo ▶ Se considerarán indefinidos los contratos por obra o servicio de duración superior a un año que no hayan sido denunciados en los 15 días anteriores a su finalización. ◀

- **Fraude de ley:** sucede cuando se utiliza una modalidad de contratación con el propósito de eludir las consecuencias más gravosas que supondría la contratación que realmente procede de acuerdo con lo que establece la ley.

Atención

El fraude de ley se produce normalmente debido a la intención de realizar contrataciones más baratas que las que legalmente corresponden.

Es el que no establece fecha de finalización.

Es el que no fija límites de tiempo para la prestación de servicios.

Glosario

El programa para el fomento del empleo es el nombre con el que se conocen las medidas anuales del Gobierno para incentivar la creación de empleo.

El contrato de fomento de la contratación indefinida tiene como objetivo la colocación estable de trabajadores desempleados o con contratos temporales.



En el portal web del Servicio Público de Empleo Estatal (<http://www.inem.es/>) puedes conocer todas las modalidades de contratación bonificadas.

La cuantía de las bonificaciones varía cada año. En la web del INEM encontrarás las cantidades actualizadas.

En este sentido, y tal como ya se ha mencionado, constituye fraude de ley la celebración de contratos temporales con la intención de cubrir necesidades que son permanentes en la empresa; o el uso de contratos de obra o servicio para realizar tareas propias de la actividad normal de la empresa.

Ejemplo ► Los trabajadores que en un periodo de 30 meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a 24 meses para el mismo puesto de trabajo y para la misma empresa mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de la cesión de empresas de trabajo temporal, adquirirán la condición de trabajadores fijos. ◀

B. Los contratos de fomento de la contratación indefinida

Es una variante selectiva del contrato indefinido en la medida que su finalidad es proporcionar estabilidad laboral a colectivos específicos en los que la inestabilidad laboral y la tasa de desempleo son mayores que la media de la población de acuerdo con las estadísticas laborales que el Gobierno realiza de forma periódica.

Trabajadores desempleados
<ul style="list-style-type: none">• Jóvenes de entre 16 y 30 años, ambos inclusive.• Mayores de 45 años.• Mujeres desempleadas cuando se contraten para prestar servicios en profesiones que presenten un menor índice de empleo femenino.• Trabajadores inscritos de forma ininterrumpida como desempleados en una oficina de empleo durante al menos 6 meses.• Personas con discapacidad.
Resto de trabajadores
<ul style="list-style-type: none">• Trabajadores que en la fecha de celebración del nuevo contrato de fomento de la contratación indefinida ya se encontrasen empleados en la misma empresa a través de un contrato de duración determinada o temporal, incluyendo también los contratos formativos celebrados con anterioridad al 31 de diciembre de 2007.

Tabla 2.3. Colectivos con los cuales la empresa puede celebrar contratos de fomento de la contratación indefinida.

Las características de esta modalidad de contratación son las siguientes:

- **Duración:** por tiempo indefinido.
- **Jornada:** a tiempo completo o parcial.
- **Forma:** deberá ponerse por escrito y en modelo oficial, y habrá de comunicarse la contratación al Servicio Público de Empleo correspondiente en el plazo de los diez días siguientes a la fecha de su concertación.
- **Indemnización:** el despido por causas objetivas que sea declarado improcedente dará al trabajador el derecho a recibir una indemnización equivalente a 33 días de salario por año trabajado, hasta un máximo de 24 mensualidades.
- **Bonificaciones:** esta modalidad tiene una serie de bonificaciones de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes. Estas bonificaciones son revisadas periódicamente por el Gobierno en sus programas para el fomento del empleo.

celebración
nantes en
s de la acti-

o contrata-
o y para la
e o a través
abajadores

proporcio-
y la tasa de
cas labora-

la contra-
siguientes

te dará al
o por año

mpresarial
das periód-

Bonificaciones empresariales a la contratación indefinida				
Colectivos	Descripción	Cuantía anual (en euros)		Duración
Mujeres	Desempleadas, así como las víctimas de violencia de género.	850		4 años
	Contratadas en los veinticuatro meses siguientes al parto.	1.200		4 años
	Contratadas después de 5 años de inactividad laboral, si, anteriormente a su retirada, han trabajado al menos 3 años.	1.200		4 años
Mayores de 45 años		1.200		Toda la vigencia del contrato
Jóvenes	De 16 a 30 años.	800		4 años
Otros colectivos en situaciones especiales	Parados de al menos seis meses y trabajadores en situación de exclusión social (salvo por empresas de inserción).	600		4 años
	Personas con discapacidad.	Mujeres con discapacidad	Personas mayores de 45 años con discapacidad	Toda la vigencia del contrato
	En general.	4.500	5.700	
	En caso de discapacidad severa.	5.100	6.300	
	Conversiones en indefinidos de contratos formativos, de relevo y sustitución por jubilación.		500	

Tabla 2.4. Bonificaciones empresariales a la contratación indefinida en la cuota de la Seguridad Social. Las personas en exclusión social son las que pertenecen a colectivos pobres, discriminados o privados de derechos ciudadanos (perceptores de rentas mínimas, inmigrantes, refugiados, penados, drogodependientes, etc.). Las personas con discapacidad severa son aquellas gravemente dificultadas o imposibilitadas para la realización de sus actividades cotidianas, requieren del apoyo o cuidados de una tercera persona y no logran superar las barreras del entorno.

C. El contrato fijo discontinuo

El trabajo fijo discontinuo es el que se da en empresas con exceso de trabajo en periodos estacionales que se repiten o en aquellas que solo tienen actividad intermitente.

Ejemplo ▶ Una fábrica de turrónes, cuya actividad es baja durante el año, contratará con esta modalidad a los empleados necesarios para la época de navidades, de producción más alta. También es frecuente el recurso a este tipo de contrato en establecimientos hosteleros, en temporadas altas; y en el sector agrario para contratar temporeros, que solo trabajan unos meses al año en la recogida de la fruta. ◀

La prestación laboral acogida a esta forma de contratación se caracteriza por:

- La estabilidad del empleo.
- Los periodos de inactividad.
- El derecho del trabajador a ser llamado cuando se reanude la actividad.

Este contrato deberá formalizarse necesariamente por escrito en el modelo oficial, y en él deberá figurar la duración estimada de la actividad, así como la forma y orden de llamamiento que establezca el convenio colectivo aplicable. También deberá hacerse constar, de manera orientativa, la jornada laboral estimada y su distribución horaria.

No confundas el trabajo fijo discontinuo con el eventual por circunstancias de la producción. La eventualidad tiene carácter excepcional o aleatorio, mientras que la actividad fija discontinua se repite cíclicamente en el tiempo.

Ejemplo ▶ Tiene carácter excepcional que a una empresa se le haga un gran pedido desde el extranjero con el que no se contaba y que obliga a contratar personal para servirlo. En cambio, si esos grandes pedidos se repiten cíclicamente a lo largo del año, no cabe hablar ya de carácter excepcional sino de discontinuidad. ◀

El contrato a tiempo parcial es aquel celebrado por un número de horas inferior a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.

La mayoría de los contratos pueden realizarse a tiempo parcial.

El contrato de jubilación parcial es aquel que, previo acuerdo de las partes, implica una reducción de jornada y salario, por acceder el trabajador a la situación de jubilación parcial.

2.4. La contratación a tiempo parcial

Este tipo de contratos se caracteriza por la jornada contratada. Se dice que es a tiempo parcial porque el trabajador presta sus servicios en la empresa durante un número determinado de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada de un trabajador a tiempo completo que realice un trabajo similar en la misma empresa y centro de trabajo a tiempo completo.

Si en la empresa no hubiera ningún trabajador comparable, se considerará la jornada a tiempo completo prevista en el convenio de aplicación o, en su defecto, la jornada máxima legal.

A. El contrato a tiempo parcial

Los contratos a tiempo parcial pueden ser de duración indefinida o determinada, excepto en aquellos supuestos en que la ley no lo permita, como es el caso por ejemplo del contrato para la formación.

Esta modalidad de contratación se caracteriza por:

- **Horas complementarias:** los trabajadores a tiempo parcial no pueden realizar horas extraordinarias (salvo fuerza mayor). Solo los contratados por tiempo indefinido pueden realizar horas denominadas complementarias, que se retribuirán como ordinarias. Estas horas deben figurar en contrato y no pueden superar el 15% de las horas ordinarias. El convenio puede sin embargo ampliar este límite hasta el 60%.

- Tiene que existir un pacto previo por escrito en el contrato y en modelo oficial.
- Únicamente se pueden concertar en contratos a tiempo parcial indefinidos.
- No pueden superar el 15% de las horas ordinarias o el porcentaje fijado en convenio, sin que en ningún caso puedan superar el 60% de las horas ordinarias.
- Debe preavisarse su realización con al menos 7 días de antelación.
- Serán retribuidas como horas ordinarias.
- Se respetarán los límites en lo que a jornada y a descanso se refiere.

Tabla 2.5. Características de las horas complementarias.

- **Salario:** proporcional a la jornada trabajada.
- **Cotización a la Seguridad Social:** será proporcional a las horas trabajadas al mes.

B. El acuerdo de jubilación parcial

Es un contrato a tiempo parcial con una serie de peculiaridades:

- **Edad:** el trabajador deberá tener un contrato a tiempo completo y una edad mínima de 60 años. Será necesario acreditar un periodo mínimo de cotización de 30 años, exigido de forma gradual:
 - En 2009, 21 años cotizados.
 - En 2010, 24 años cotizados.
 - En 2011, 27 años cotizados.
 - En 2012, 30 años cotizados.

El trabajador deberá tener una antigüedad en la empresa de 6 años, exigido de forma gradual:

- En 2009, 3 años de antigüedad.
- En 2010, 4 años de antigüedad.

- En 2011, 5 años de antigüedad.
- En 2012, 6 años de antigüedad.

- **Posibilidad de simultaneidad con contrato de relevo:** durante el tiempo que resta para que el beneficiario de la jubilación parcial cumpla los 65 años, la empresa podrá concertar un contrato de relevo, con un desempleado o con una persona con la que ya tuviera concertado un contrato de duración determinada.
- **Reducción de jornada y salario:** entre un 25 y un 75%. Si al mismo tiempo se suscribe un contrato de relevo indefinido y de jornada completa, la reducción puede llegar a un 85%.

Caso práctico 4 La jubilación parcial

- Daniel Diz, un trabajador de 62 años, con antigüedad en la empresa de 7 años y 20 años de cotización quiere reducir en un 75% su jornada de trabajo. Si su salario base es de 1.100 €:
 - a. ¿Qué tipo de contrato se le realizará a Daniel?
 - b. ¿Podría reducir su jornada hasta en un 85%?
 - c. En caso de que suscribiera también un contrato de relevo, ¿qué retribución percibirá Daniel? ¿Y el relevista?
 - d. ¿Cuál será el tiempo mínimo de duración del contrato? ¿Qué opciones tendrá la empresa al finalizar dicho contrato?

Solución:

- a. Daniel tiene derecho a jubilarse parcialmente porque cumple los requisitos fijados por ley. Se formalizará un contrato de jubilación parcial por un 25% de su antigua jornada.
- b. La reducción de jornada puede llegar hasta el 85% solo en el caso de que simultáneamente al contrato de jubilación parcial se suscriba uno de relevo indefinido y de jornada completa.
- c. Daniel reducirá su sueldo en la misma proporción que la reducción de jornada. Así, cobrará 275 € (25% de 1.100 €). El relevista cobrará el 75% del sueldo de la categoría profesional que desempeña, es decir, 825 €. En general se puede decir que el relevista cobra lo que deja de cobrar el relevado.
- d. El tiempo mínimo para suscribir el contrato es de 3 años, hasta la edad de jubilación. A su término, la empresa puede indemnizar al trabajador con la cuantía equivalente a la parte proporcional que correspondería de abonar 8 días por año de servicio o transformar en indefinido el contrato de relevo, en cuyo caso recibirá una bonificación de 500 €/anuales durante 4 años.

C. El contrato de relevo

El objeto de este contrato es complementar la jornada de trabajo que ha quedado reducida a causa de una jubilación parcial. Debe cumplir los siguientes requisitos:

- **Relevista:** tal como se indicó en el punto anterior, el trabajador que se pretenda contratar deberá estar en situación de desempleo o tener ya un contrato de duración determinada con la empresa.
- **Duración:** como mínimo el tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación.
- **Jornada y salario:** en función de la jornada y salario del trabajador jubilado parcialmente.

Es el que se suscribe para sustituir a un trabajador que se jubila parcialmente.

El contrato de puesta a disposición es el celebrado con motivo de la cesión temporal de un trabajador a una empresa usuaria por parte de una ETT.

Atención

Aunque los contratos suscritos entre la ETT y la empresa usuaria son temporales, el trabajador puede tener un contrato indefinido con la ETT.

Si bien es obligatorio concertar un contrato de relevo cuando el beneficiario de la jubilación parcial es un trabajador que aún no tiene la edad de jubilación, no lo será cuando ya haya cumplido los 65 años y quiera jubilarse parcialmente.

2.5. El trabajo por ETT y el contrato de puesta a disposición

Se trata de un tipo de contrato poco conocido pero muy importante porque con frecuencia sirve para conseguir el primer empleo. Las Empresas de Trabajo Temporal (ETT) que dispongan de autorización administrativa pueden poner a sus trabajadores a disposición de empresas (que reciben el nombre de «empresas usuarias») que ejerzan su actividad en la UE. Estos contratos pueden celebrarse cuando se trate de satisfacer necesidades temporales de la empresa usuaria en los siguientes casos:

- De obra o servicio.
- Eventual por circunstancias de la producción.
- De interinidad.
- Cobertura temporal de un puesto de trabajo mientras dure el proceso de selección.

Cuando se trabaja a través de una ETT se da la peculiaridad de que, a pesar de que el empresario o empleador es la ETT (y por tanto es quien está obligado a pagar el salario y a darle de alta en la Seguridad Social), el trabajador presta servicios temporales para la empresa usuaria que, a su vez, ha celebrado un contrato con la ETT. En definitiva, en el trabajo por medio de ETT hay dos relaciones contractuales:

- El contrato de puesta a disposición, que liga a la empresa usuaria y a la ETT.
- El contrato de trabajo que liga al trabajador y a la ETT.

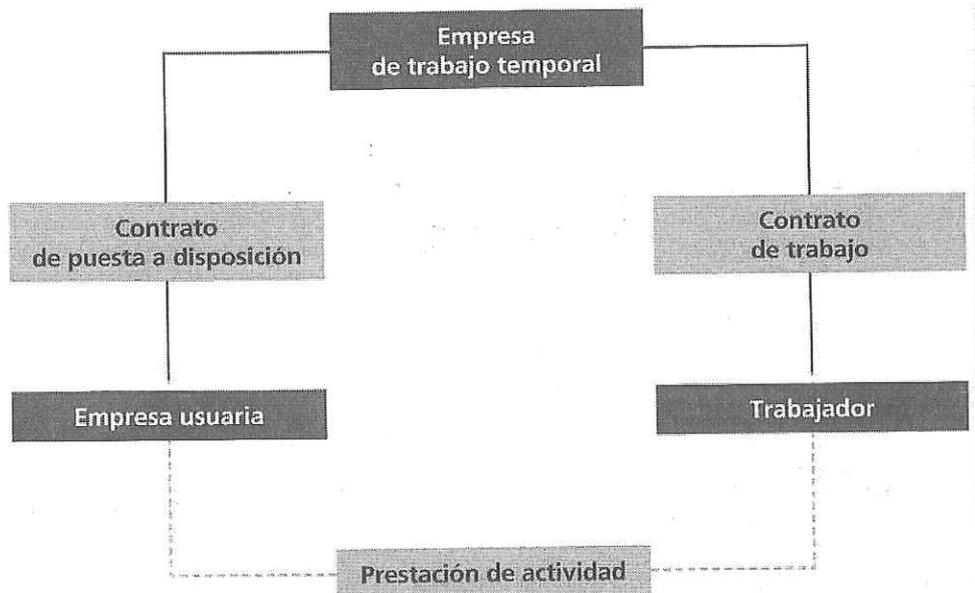


Fig. 2.3. Las relaciones entre ETT, empresa usuaria y trabajador.

Tal como ya se indicó, el contrato entre la ETT y la empresa usuaria puede celebrarse en los mismos supuestos y bajo las mismas condiciones que el que realizaría cualquier empresa a la hora de celebrar un contrato de duración determinada. El contrato entre el trabajador y la ETT que lo pone a disposición de la empresa usuaria tiene las siguientes características:

la jubilación ya

ción

ecuencia que dis- ción de ad en la temporales

n. empre- darle de usuaria medio de

arse en er em- entre el rientes

- **Duración:** podrá ser indefinido o temporal, con una duración al menos igual a la del contrato de puesta a disposición.
- **Forma:** debe realizarse por escrito.
- **Período de prueba:** para los trabajadores cedidos no podrá exceder de 4 meses para los técnicos titulados ni de 45 días para el resto de los trabajadores, excepto para los no cualificados, en cuyo caso no podrá superar los 15 días. No se admite un nuevo periodo de prueba en la misma empresa si repite contrato.
- **Salario:** el mismo que el resto de trabajadores de la empresa usuaria de categoría equivalente.
- **Indemnización:** a la finalización del contrato se indemnizará con el salario proporcional correspondiente a 12 días de salario por año trabajado.
- **Obligaciones sociales:** las obligaciones salariales y de cotización a la Seguridad Social recaen sobre la ETT.
- **Formación:** la ETT deberá formar a los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales.

El contrato de puesta a disposición liga a la empresa usuaria y a la ETT. Paralelamente, otro contrato, que puede ser de duración determinada o indefinido, relaciona al trabajador con la ETT.

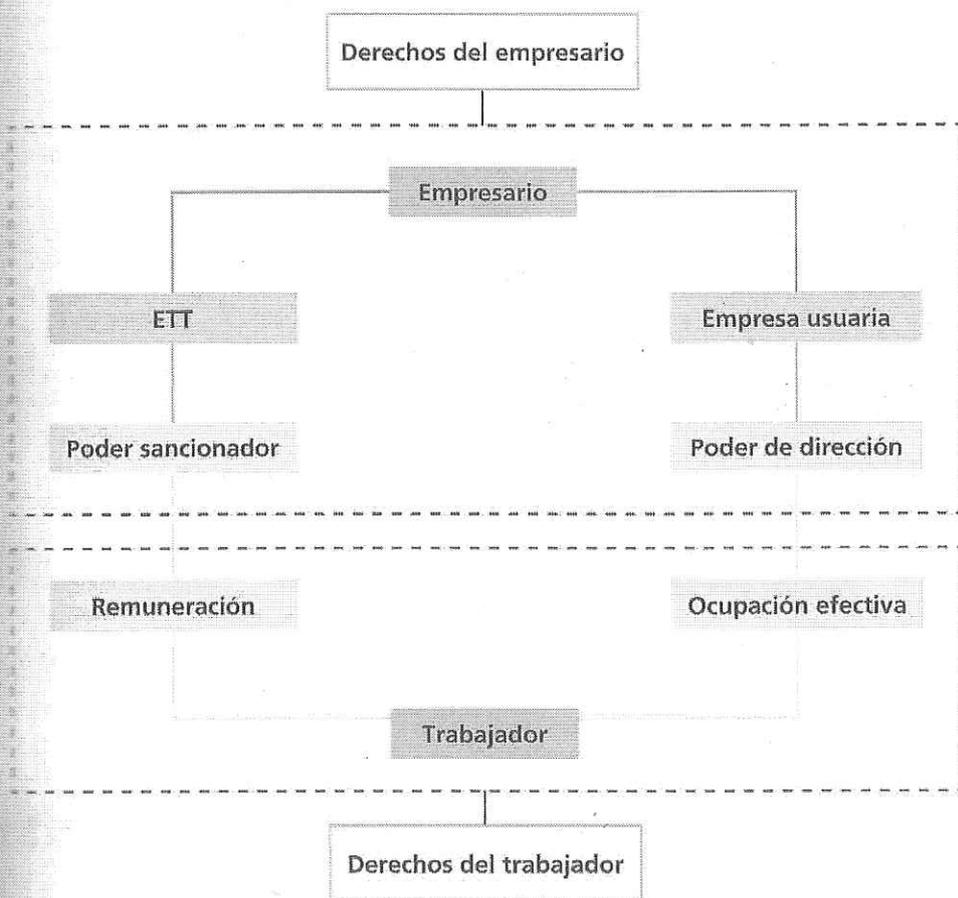


Fig 2.4. Derechos y obligaciones de empresario y trabajador en la contratación por ETT. El poder de dirección corresponde a la empresa usuaria y el sancionador a la ETT.

Atención

La ocupación efectiva es el derecho del trabajador a desarrollar de forma real las tareas para las cuales fue contratado.

Atención

En caso de impago de salarios y en defecto de la ETT, la empresa usuaria es responsable de pagarlos.

2.6. El contrato de trabajo para discapacitados

Con el objetivo de facilitar su inserción y estabilidad laboral, todas las modalidades de contratación tienen incentivos cuando el trabajador es una persona con discapacidad.

Estos incentivos van, como se ve en la tabla 2.7, desde las rebajas en las cuotas a la Seguridad Social para la empresa, hasta subvenciones para la adaptación del puesto de trabajo a las características del trabajador discapacitado.

2.7. Otras modalidades de contratación

Si bien en la presente Unidad nos hemos ocupado de los contratos de trabajo más representativos del mercado laboral, hay otras modalidades de contratación con las que se trata de adaptar la contratación a los nuevos escenarios de la relación laboral, así como a nuevas situaciones sociales.

Tipo de contrato	Definición
Trabajo en grupo	Concertado entre la empresa y el jefe de un grupo de trabajadores que actúa en nombre de los demás a todos los efectos.
Trabajo en domicilio (teletrabajo)	La actividad se realiza en el domicilio del trabajador o lugar elegido por él.
Víctimas acreditadas de violencia doméstica	Como ya hemos visto en la tabla 2.5, las empresas que utilicen esta modalidad de contratación tendrán bonificaciones en sus cuotas a la Seguridad Social.
Sustitución por anticipación de la edad de jubilación	Se celebra con un desempleado inscrito como demandante de empleo para sustituir a un trabajador que anticipa su edad de jubilación ordinaria de 65 a 64 años. Para ello podrá utilizarse cualquier modalidad de contrato, excepto el contrato a tiempo parcial y el eventual por circunstancias de la producción.

Tabla 2.5. Otras modalidades de contratación.

Comprueba tus conocimientos

- ¿En qué casos se presumirán indefinidos los contratos?
- ¿Qué diferencia a los contratos eventuales por circunstancias de la producción de los contratos fijos discontinuos?
- A lo largo del año, Almacenes Martínez, S.A. ha realizado diversas contrataciones. Argumenta qué contrato crees que fue finalmente el elegido en los siguientes casos:
 - Una baja por maternidad de 18 semanas.
 - La reparación de la fachada principal, que al final se prolongó durante 6 meses.
 - Un exceso de pedidos excepcional durante el mes de noviembre.
 - Una trabajadora de 63 años que ha solicitado la jubilación parcial.
 - La necesidad de reforzar la atención al público en horario de 19:00 a 22:00 horas.

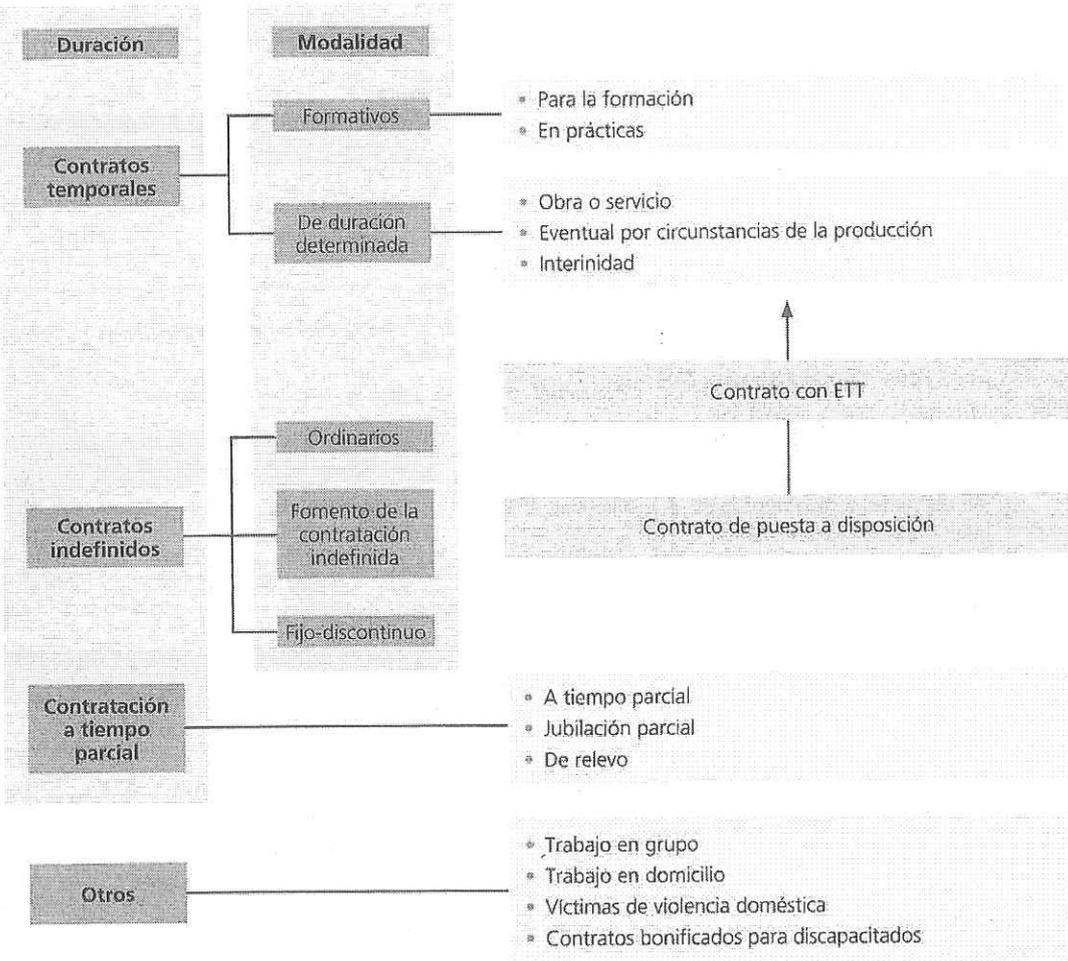
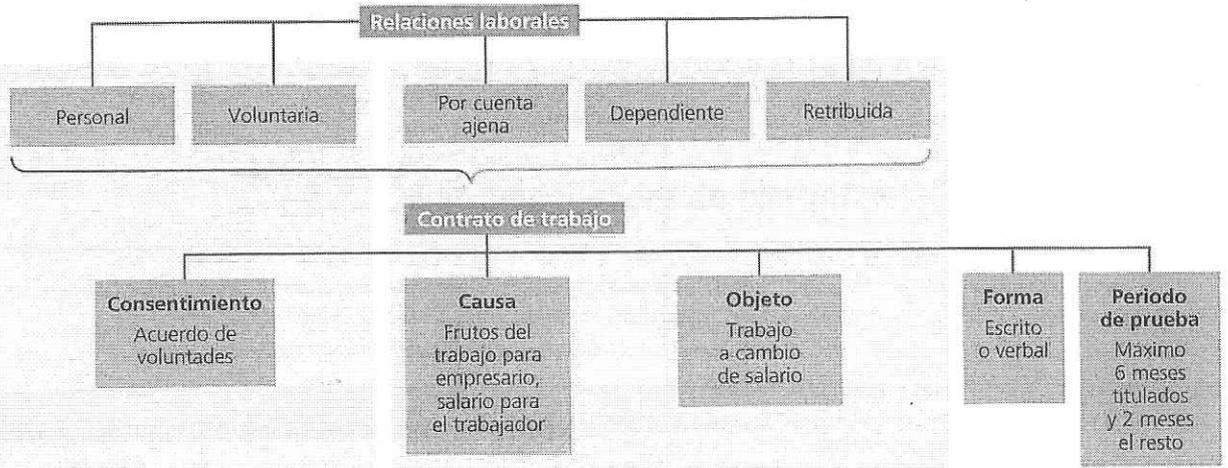
Modalidad de contrato	Notas	Incentivo/Bonificación																		
Contrato en prácticas	Que no hayan transcurrido más de 6 años desde la terminación de los estudios.	<ul style="list-style-type: none"> Las empresas tendrán derecho a una reducción, durante la duración del contrato, a tiempo completo o parcial, del 50% de la cuota empresarial de la Seguridad Social correspondiente a las contingencias comunes. 																		
Contrato para la formación	No existe límite de edad.	<ul style="list-style-type: none"> Subvención para la adaptación de puestos de trabajo, eliminación de barreras o dotación de medios de protección personal, siempre que su duración sea igual o superior a 12 meses. 																		
Contrato temporal de fomento de empleo	<ul style="list-style-type: none"> Duración entre 12 meses y 3 años. Prórrogas no inferiores a 12 meses. 	<p>Bonificación de las cuotas empresariales de la Seguridad Social durante toda la vida del contrato según el grado de discapacidad:</p> <ul style="list-style-type: none"> Trabajadores discapacitados sin discapacidad severa: <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Hombres</th> <th>Mujeres</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Mayores de 45 años</td> <td>3.500 €/año</td> <td>4.100 €/año</td> </tr> <tr> <td>Menores de 45 años</td> <td>4.100 €/año</td> <td>4.700 €/año</td> </tr> </tbody> </table> Trabajadores con discapacidad severa: <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Hombres</th> <th>Mujeres</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Mayores de 45 años</td> <td>4.100 €/año</td> <td>4.700 €/año</td> </tr> <tr> <td>Menores de 45 años</td> <td>4.700 €/año</td> <td>5.300 €/año</td> </tr> </tbody> </table> 		Hombres	Mujeres	Mayores de 45 años	3.500 €/año	4.100 €/año	Menores de 45 años	4.100 €/año	4.700 €/año		Hombres	Mujeres	Mayores de 45 años	4.100 €/año	4.700 €/año	Menores de 45 años	4.700 €/año	5.300 €/año
	Hombres	Mujeres																		
Mayores de 45 años	3.500 €/año	4.100 €/año																		
Menores de 45 años	4.100 €/año	4.700 €/año																		
	Hombres	Mujeres																		
Mayores de 45 años	4.100 €/año	4.700 €/año																		
Menores de 45 años	4.700 €/año	5.300 €/año																		
Contrato indefinido	Las empresas beneficiarias estarán obligadas a mantener la estabilidad de estos trabajadores por un tiempo mínimo de 3 años y, en caso de despido procedente, deberán sustituirlos por otros trabajadores con discapacidad.	<p>Bonificación de las cuotas empresariales de la Seguridad Social durante toda la vida del contrato:</p> <ul style="list-style-type: none"> Trabajadores discapacitados sin discapacidad severa: <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Hombres</th> <th>Mujeres</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Mayores de 45 años</td> <td>4.500 €/año</td> <td>5.350 €/año</td> </tr> <tr> <td>Menores de 45 años</td> <td>5.700 €/año</td> <td>5.700 €/año</td> </tr> </tbody> </table> Trabajadores con discapacidad severa: <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Hombres</th> <th>Mujeres</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Mayores de 45 años</td> <td>5.100 €/año</td> <td>5.950 €/año</td> </tr> <tr> <td>Menores de 45 años</td> <td>6.300 €/año</td> <td>6.300 €/año</td> </tr> </tbody> </table> 		Hombres	Mujeres	Mayores de 45 años	4.500 €/año	5.350 €/año	Menores de 45 años	5.700 €/año	5.700 €/año		Hombres	Mujeres	Mayores de 45 años	5.100 €/año	5.950 €/año	Menores de 45 años	6.300 €/año	6.300 €/año
		Hombres	Mujeres																	
Mayores de 45 años		4.500 €/año	5.350 €/año																	
Menores de 45 años	5.700 €/año	5.700 €/año																		
	Hombres	Mujeres																		
Mayores de 45 años	5.100 €/año	5.950 €/año																		
Menores de 45 años	6.300 €/año	6.300 €/año																		
Contrato de trabajo indefinido procedentes de enclaves laborales) (1) (2)																				
Transformación de contratos formativos y temporales para el fomento del empleo en indefinidos con bonificación (2)																				

Tabla 2.6. Bonificaciones a la contratación de discapacitados.

(1) Se entiende por enclave laboral el contrato entre una empresa del mercado ordinario de trabajo, llamada empresa colaboradora, y un centro especial de empleo para la realización de obras o servicios que guarden relación directa con la actividad normal de aquella y para cuya realización un grupo de trabajadores con discapacidad del centro especial de empleo se desplaza temporalmente al centro de trabajo de la empresa colaboradora.

(2) Estos contratos podrán acogerse a la reducción de la indemnización por despido de 33 días de salario por año de servicio y hasta un máximo de 24 mensualidades.

Esquema



Modalidades de contratación

Una vez finalizados sus estudios, Mónica Gálvez, de 18 años y técnica en gestión administrativa, formalizó un contrato en prácticas durante 6 meses como auxiliar administrativa en una agencia de viajes en horario de 10:00 a 14:00 y de 16:30 a 20:30 horas.

El convenio colectivo fija un salario mensual de 800 € para el puesto en cuestión y un periodo de prueba igual a la mitad del tiempo máximo que establece la ley.

Finalizado el contrato se le ofreció una prórroga de 6 meses, pero Mónica prefirió aceptar una oferta de trabajo en la sección de personal del establecimiento Miami Hotel de Calpe, con sueldo más alto y mejores perspectivas laborales. El trabajo surgió con motivo de la excedencia de una trabajadora y se prolongó durante 6 meses.

Cuando faltaban 2 semanas para finalizar el contrato, Pedro Luna, un compañero de sección con 63 años y un sueldo de 988 € mensuales, decidió jubilarse parcialmente y reducir su jornada en un 75%. Satisfechos por la labor de Mónica, los responsables del hotel decidieron que ella relevara a Pedro.

A lo largo de su prestación laboral en el hotel, Mónica tuvo que formalizar la contratación de:

- Un electricista para que sustituyera la instalación eléctrica en un ala del edificio.
- Un camarero y un botones durante 2 meses de invierno en los que hubo que colgar el cartel de lleno, hecho inusual por ser una época en la cual el hotel no suele cubrir ni la mitad de las plazas.
- Laura Irureta, desempleada de 28 años de edad y sin experiencia profesional, con un porcentaje de discapacidad del 33%, para ocupar el puesto de recepcionista durante 6 meses, a tiempo completo.

Los cálculos utilizan como dato del SMI la cantidad de 650 € mensuales.

Averigua en cada caso:

- a. En la agencia de viajes:
 - ¿Cuál fue el sueldo de Mónica?
 - ¿Y el periodo de prueba?
 - Identifica los elementos del contrato de trabajo.
- b. En el Miami Hotel:
 - ¿Qué tipo de contrato se le hizo a Mónica?
 - ¿Hubiera podido tener una prórroga en su contrato de interinidad en caso de que no se hubiera incorporado la trabajadora a la que sustituía?
 - Al tratarse de un contrato temporal, ¿le correspondía algún tipo de indemnización al finalizar la interinidad?
 - ¿Tendría la empresa derecho a alguna bonificación si decidiera prolongar el contrato de Mónica cuando Pedro se jubile totalmente?
- c. ¿Qué tipo de contrato se formalizó en los casos del electricista, el camarero y el botones?
- d. En lo que respecta a la recepcionista Laura Irureta:
 - Mónica convenció a sus jefes de formalizar un contrato para la formación. ¿Qué razones pudieron convencerlos?
 - ¿Qué periodo de formación fue el acordado, si se eligió el mínimo legal? ¿Cuál fue el sueldo de Laura si el convenio establece que debe calcularse con respecto al SMI?
 - ¿Tendría derecho a algún tipo de bonificación la empresa si decidiera contratar indefinidamente a Laura?

■ Solución:

a. En la agencia de viajes:

- Si el convenio colectivo establece 800 €/mensuales para el puesto de auxiliar administrativo, el 60% de ese importe, que es lo que corresponde por tratarse de un contrato en prácticas, son 480 €. Esta cantidad es inferior al SMI, por lo que se igualará a esta cantidad mínima que marca la ley. Cobrará, pues, 650 €.
- El periodo máximo de prueba que fija la ley es de 6 meses para técnicos titulados, de tal forma que la mitad serán 3 meses. Sin embargo, hay que recordar que el periodo de prueba no es obligatorio.
- Los elementos del contrato de Mónica son los siguientes:
 - **Consentimiento:** es el acuerdo prestado libre y voluntariamente entre empresario y trabajador.
 - **Objeto:** la realización de funciones de auxiliar administrativo de 10:00 a 14:00 y de 16:30 a 20:30.
 - **Causa:** el contrato se concierta con la voluntad de intercambiar las prestaciones laborales de Mónica a cambio del salario con el que la retribuirá el empresario.
 - **Forma:** escrita obligatoriamente, por tratarse de un contrato en prácticas.
 - **Periodo de prueba:** Si no figura en el contrato, no lo habrá.

b. En el Miami Hotel:

- Mónica sustituye a una trabajadora con derecho a la reserva de su puesto de trabajo, luego el contrato es de interinidad.
- El contrato de interinidad tiene una duración igual a la del suceso que lo origina. En este caso, durará tanto como el tiempo al que tenga derecho de reserva de su puesto de trabajo la empleada a la que sustituye.
- No, el contrato de interinidad es el único de los contratos temporales que no tiene indemnización a su finalización.
- La transformación de un contrato de relevo en indefinido conlleva una bonificación en las cuotas de la empresa a la Seguridad Social de 500 € anuales durante 4 años.

c. Electricista, camarero y botones:

- Electricista; la actividad a desarrollar tiene autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa y es de duración cierta (finalizará a la conclusión de la instalación eléctrica), de tal forma que se trata de un contrato por obra o servicio.
- Camarero y botones; al tratarse de un hecho inusual la ocupación plena en la época reseñada, el contrato que procede es el eventual por circunstancias de la producción.

d. Contratación de Laura Irureta como recepcionista:

- El contrato más interesante para la empresa es el de formación a fin de que Laura obtenga los conocimientos teóricos y prácticos para desempeñar el puesto de trabajo de recepcionista. Además, al tratarse de una persona discapacitada, la empresa tendrá derecho a una reducción, durante la duración del contrato, del 50 % de la cuota empresarial de la Seguridad Social correspondiente a las contingencias comunes. No tendrá, sin embargo, derecho a recibir una subvención para la adaptación de puestos de trabajo, eliminación de barreras o dotación de medios de protección personal, porque para ello la duración debería ser igual o superior a 12 meses.
- La ley fija la obligación de dedicar un mínimo del 15% de la jornada a la formación, de tal forma que el tiempo de trabajo efectivo será del 85%. Laura percibirá un salario en proporción a ese tiempo de trabajo, es decir, un 85% del SMI. El sueldo de Laura será entonces el 85% de 650 €, es decir, 552,50 €/mes.

Control sindical en materia de contratos

Una de las competencias de los representantes de los trabajadores es el control del contrato de trabajo. Estos representantes tienen los siguientes derechos:

- Conocer la copia básica de todos los contratos: debe tratarse de una copia fiel (fotocopia) del documento contractual, o de un documento que recoja los datos fundamentales del contrato. En todo caso habrán de omitirse los datos que puedan afectar al derecho a la intimidad del trabajador. No serán válidas las referencias genéricas (por ejemplo, «según convenio») sino que salario, jornada y vacaciones deberán ser especificados.

Copia básica del contrato

En a de de

Contratantes

- Empresa:
- Trabajador (1):

Estipulaciones

- Tipo y duración del contrato (2):
- Objeto del contrato (3):
- Categoría profesional (4):
- Salario (5):
- Jornada (6):
- Vacaciones (7):
- Cláusulas adicionales (8):
- Convenio colectivo de aplicación (9):

Firma de la empresa

Representante legal

- (1): Se excluyen los datos que afectan a la intimidad del trabajador, como por ejemplo el DNI, domicilio o estado civil.
(2): En caso de que se trate de contratos de duración determinada.
(3): Si lo exigen las normas reguladoras del contrato.
(4): Titulación académica o profesional si es el caso.
(5): Salario base, complementos salariales y periodicidad.
(6): Número de horas semanales y su distribución horaria.
(7): N.º de días correspondiente.
(8): Excepto aquellas que pudieran afectar a la intimidad del trabajador.
(9): Fecha y ámbito.

- Recibir información sobre prórrogas y denuncias de contratos: el control sindical no se limita a la formalización del contrato, sino que abarca toda la vida del mismo. Los representantes de los trabajadores deben ser informados también sobre las prórrogas y la denuncia de los contratos. El empresario tiene además la obligación de informar sobre estos hechos a los representantes legales de los trabajadores en el plazo de los 10 días siguientes a la fecha en que se produzcan.
- Recibir información sobre la previsión de nuevas contrataciones: ser informados, trimestralmente al menos, de la previsión de nuevas contrataciones, con indicación de su número, modalidad y tipo de contrato.

Valencia, a 31 de diciembre de 2009

Al Sr. Presidente del comité de empresa

Muy señor nuestro:

Mediante la presente, y en virtud de lo dispuesto en el artículo 64.1 del Estatuto de los Trabajadores, pongo en su conocimiento las características de las contrataciones previstas para el próximo año:

Clase de contrato	Categoría	Duración	Número
Temporales	Auxiliar administrativo	12 meses	2
Eventuales	Mozo de almacén	2 meses	6
A tiempo parcial	Vigilante	6 meses	1

Sin otro particular,

Firma

- Conocer los modelos de contrato de trabajo, así como los documentos relativos al término de la relación laboral.
- Intervenir en la extinción de contratos: con ocasión de la extinción del contrato y al comunicar a los trabajadores la denuncia (o el preaviso correspondiente si es el caso), el empresario debe acompañar una propuesta del finiquito o documento de liquidación de las cantidades adeudadas. El trabajador puede solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores en el momento de proceder a la firma del finiquito, debiendo hacer constar el recurso o no a esta opción en el acto de la firma. Si el empresario impidiera la presencia del representante en el momento de la firma, el trabajador podrá hacerlo constar en el finiquito a los efectos oportunos.

Actividades finales

1. Responde a las siguientes preguntas relacionadas con los contratos de trabajo:
 - a. ¿Cuáles son las obligaciones del empresario en materia de contratos, respecto de los servicios públicos de empleo?
 - b. ¿En qué casos debe el empresario informar al trabajador sobre los aspectos principales de la relación laboral?
 - c. ¿Sobre qué aspectos debe informar el empresario al trabajador?
2. ¿Cuál es el periodo mínimo de prueba para el titulado en un ciclo de grado superior? ¿Sería el mismo si el contrato suscrito fuera el de prácticas?
3. Imagina que eres despedido a los 15 días de haber empezado a trabajar en una empresa debido a no haber superado el periodo de prueba aun cuando el contrato firmado no especifica nada al respecto. ¿Es legal la actuación de la empresa?
4. Si un trabajador suscribe un contrato para la formación en una empresa de 55 trabajadores:
 - a. ¿Puede celebrarse a tiempo parcial?
 - b. Si su jornada fuera de 40 horas a la semana, ¿cuántas horas como mínimo se dedicarán a la formación?
 - c. ¿Cuál es el salario mínimo que debería recibir si dedica el 20% de las horas a formación? (SMI = 700 €/mes).
5. Julián Quiza firma un contrato para trabajar como reponedor en un supermercado 4 horas al día en una jornada semanal de 20 horas. Si el sueldo a jornada completa de un trabajador de referencia que trabaja 40 horas semanales es de 780 €:
 - a. ¿Qué tipo de puesto tiene el trabajador de referencia?
 - b. ¿De qué tipo de contrato se trata?
 - c. ¿Cuánto cobrará Julián?
 - d. El convenio colectivo establece la realización del 20% de horas complementarias para los contratos de tiempo parcial. ¿Cuántas tendrá que realizar y cuánto cobrará Julián?
6. Cita cuatro actividades de temporada que puedan dar lugar a contratos fijos discontinuos.
7. Complimenta el contrato en prácticas de Carla González Otero (DNI: 22566715N, fecha de nacimiento: 08/07/1991), técnica de comercio. Datos:
 - Contratante: Miguel Castro Abel (DNI: 55434102P), gerente de Fénix S. A. (NIF: A080711324).
 - Domicilio: c/ Periodista Trapa, 225, 25198, Lleida.
 - Distribución horaria: Lunes a viernes de 10:00 a 14:00 horas.
 - Jornada a tiempo parcial: 20 horas a la semana.
 - Retribución: 400,24 € mensuales.
 - Desde 01/01/2011 a 01/01/2012.
 - Complementos y vacaciones según convenio.

- Puesto de trabajo: dependiente de nivel profesional, grupo II, según el convenio colectivo del comercio de Cataluña para subsectores sin convenio específico.
- Periodo de prueba: un mes.



En el DVD podrás encontrar el modelo oficial de contrato de trabajo en prácticas.

- ¿En qué casos puede una empresa suscribir un contrato de relevo?
- ¿Con qué bonificaciones cuentan los contratos formativos para discapacitados?
- A través de una ETT, un técnico superior es contratado durante 12 meses por una empresa de gestión de datos:
 - ¿A quién corresponde el pago de salarios?
 - ¿Qué tipo de contrato es el que puede haberse celebrado?
 - ¿Cuál será su periodo de prueba si es el máximo legal?
 - ¿Le corresponde alguna indemnización al finalizar el contrato?
 - Al tratarse de un trabajador cedido por otra empresa, ¿tiene derecho la empresa de informática a sancionarlo?
- Las empresas con un promedio de 50 trabajadores en plantilla deben tener al menos un 2% de discapacitados en plantilla. Asturtel ha alcanzado un promedio de 100 trabajadores en plantilla este año y además acaba de fallecer en accidente de automóvil el único trabajador discapacitado que había en plantilla.
 - ¿A cuántos trabajadores discapacitados deberá contratar?
 - Ha preseleccionado a tres trabajadores discapacitados, una mujer de 44 años, un hombre de 46 años y una mujer de 34 años, esta última con discapacidad severa, ¿cuáles interesaría contratar para beneficiarse al máximo de las bonificaciones por contratación indefinida?
- Razona si son verdaderas o falsas las siguientes afirmaciones:
 - Las partes del contrato pueden establecer sin limitación alguna cláusulas adicionales sobre las condiciones de trabajo.
 - La invalidez de ciertos elementos del contrato no tienen por qué anularlo en su totalidad.
 - Los contratos formativos en prácticas pueden suscribirse en cualquier momento con posterioridad a la finalización de los estudios de ciclo.
 - La sustitución de un trabajador con derecho a reserva a puesto de trabajo es el elemento característico de los contratos de relevo.
 - A diferencia del contrato fijo discontinuo, el contrato eventual por circunstancias de la producción es el indicado para realizar trabajos concretos que se corresponden con el volumen de actividad normal de la empresa.

Propuesta de discusión

- Hay quienes defienden la existencia de contratos formativos, alegando que sirven para adquirir una valiosa experiencia profesional. Otros, por el contrario, argumentan que solo sirven para proporcionar mano de obra barata.
 - ¿A quién benefician más los contratos formativos: a las empresas o a los trabajadores?
 - Anota en la pizarra, en dos columnas, las ventajas e inconvenientes que crees que tienen los contratos formativos, tanto los de prácticas como los contratos para la formación, y debate sobre ellos.

Test de evaluación

1. En el contrato de trabajo es posible identificar como elementos esenciales:
 - a. Consentimiento, objeto y duración.
 - b. Consentimiento, objeto y causa.
 - c. Consentimiento, objeto y edad.
 - d. El consentimiento, el objeto y la forma.
2. De los siguientes contratos deben celebrarse por escrito:
 - a. Los contratos cuya duración sea superior a 4 semanas.
 - b. Los contratos cuya duración sea superior a 2 meses.
 - c. Todos los contratos.
 - d. Ninguna de las anteriores.
3. El periodo de prueba en el contrato de prácticas es de:
 - a. 6 meses para los titulados y 2 meses para el resto de los trabajadores.
 - b. 6 meses para los titulados y 3 meses para el resto de los trabajadores en las empresas de menos de 25 trabajadores.
 - c. 2 meses para los técnicos superiores y 1 mes para los técnicos.
 - d. 3 meses para los técnicos titulados, y en empresas con menos de 25 trabajadores 6 meses.
4. El contrato en prácticas y para la formación se diferencian en que:
 - a. El primero es para titulados y el segundo no.
 - b. El segundo es para titulados y el primero no.
 - c. Ambos precisan de titulación previa.
 - d. En el segundo el salario es mayor.
5. En lo que respecta a todos los contratos de duración determinada es falso que:
 - a. Pueden ser a tiempo parcial o total.
 - b. Todos dan derecho a una indemnización a su finalización.
 - c. Admiten prórrogas.
 - d. Obedecen a una causa específica.
6. El contrato idóneo para sustituir a un trabajador con derecho a reserva del puesto de trabajo es el de:
 - a. Relevo.
 - b. Obra o servicio.
 - c. Interinidad.
 - d. Sustitución por anticipación de la edad de jubilación.
7. Si una empresa se ve obligada a contratar personal para atender un pedido extraordinario que se repite todos los años, la modalidad de contratación que procede es:
 - a. Eventual por circunstancias de la producción.
 - b. Fijo discontinuo.
 - c. Por obra o servicio.
 - d. Indefinido.
8. En general, se adquiere la condición de trabajador fijo cuando en un plazo de 30 meses se ha estado contratado con contratos temporales por un periodo superior a:
 - a. 20 meses.
 - b. 24 meses.
 - c. 26 meses.
 - d. 30 meses.
9. No pueden realizarse a tiempo parcial:
 - a. Los contratos de relevo.
 - b. Los contratos de interinidad.
 - c. Los contratos de formación.
 - d. Los contratos en prácticas.
10. ¿A qué indemnización tiene derecho un trabajador que, contratado mediante contrato de fomento de la contratación indefinida, ha sido despedido por causas objetivas aunque de forma improcedente según el Juzgado de lo Social?:
 - a. 33 días de trabajo por año trabajado hasta un máximo de 24 mensualidades.
 - b. 45 días de trabajo por año trabajado hasta un máximo de 42 mensualidades.
 - c. Según el caso.
 - d. 24 días de trabajo, 12 mensualidades.

F.O.L.

Apartado 1.4 El Contenido del contrato
de trabajo¹

¹Libro de referencia

1.4. El contenido del contrato de trabajo

El empresario deberá informar por escrito al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo y las principales condiciones de ejecución, en el plazo de dos meses a contar desde el comienzo de la relación laboral, siempre que la duración del contrato sea superior a 4 semanas y no consten esos datos ya en el contrato escrito.



SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL

CONTRATO DE TRABAJO INDEFINIDO (ORDINARIO O FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA)

CÓDIGO DE CONTRATO

DATOS DE LA EMPRESA TIEMPO COMPLETO 1 1 2 TIEMPO PARCIAL 1 1 4

CP/RN/AE: _____

DIRECCIÓN: _____

NOMBRE/IDENTIFICACIÓN SOCIAL DE LA EMPRESA: _____ DOMICILIO SOCIAL: _____

PAÍS: _____ MUNICIPIO: _____ C. POSTAL: _____

DATOS DE LA CUENTA DE COTIZACIÓN

PROVINCIA: _____ MUNICIPIO: _____ ACTIVIDAD ECONÓMICA: _____

DATOS DEL CENTRO DE TRABAJO

PAÍS: _____ MUNICIPIO: _____

DATOS DEL/DE LA TRABAJADOR/A

SEXO: _____ NIF/NIE: _____ FECHA DE NACIMIENTO: _____

Nº AFILIACIÓN: _____ NIVEL FORMATIVO: _____ ADSCRIBIDA: _____

MUNICIPIO DEL DOMICILIO: _____ ANTIGÜEDAD: _____

Con la asistencia legal, en su caso, de D./Dña. _____ en calidad de (1) _____ con NIF/NIE: _____

DECLARAN

Que reúnen los requisitos exigidos para la celebración del presente contrato y, en su consecuencia, acuerdan formalizarlo con arreglo a las siguientes:

CLÁUSULAS

C PRIMERA: Esta trabajadora prestará sus servicios como (4) _____ incluida en el grupo profesional / categoría / nivel profesional de _____ de acuerdo con el sistema de clasificación profesional vigente en la empresa, en el centro de trabajo ubicado en [calle, nº y localidad] _____

E SEGUNDA: La jornada de trabajo será:

A tiempo completo: la jornada de trabajo será de _____ horas semanales, prestadas de _____ a _____ con los descansos establecidos legal o convencionalmente.

A tiempo parcial: la jornada de trabajo ordinaria será de _____ horas al día, o la semana, al mes, al año, siendo esta jornada inferior a (marcar con una X la que corresponda):

La de una trabajadora a tiempo completo comparable.

La jornada a tiempo completo prevista en el Convenio Colectivo de aplicación.

La jornada máxima legal.

Que es de _____ horas (6).

LUGAR DE REGISTRO

<http://www.mhrr.es>

La distribución del tiempo de trabajo será de _____

Señalar, en el caso de jornada a tiempo parcial, si el contrato corresponde o no, a la realización de trabajos fijos discontinuos y periódicos que se repitan en fechas ciertas dentro del volumen normal de actividad de la empresa.

SÍ NO

TERCERA: En el caso de jornada a tiempo parcial señalar el existe o no pacto sobre la realización de horas complementarias (8):

SÍ NO

CUARTA: La duración del presente contrato será INDEFINIDA, iniciándose la relación laboral en fecha _____ y no existiendo un período de prueba de (7) _____

G QUINTA: El presente contrato se formaliza bajo la modalidad de contrato de relevo: SÍ NO En caso afirmativo cumplimentar el anexo «Contrato de relevo».

SIXTA: Esta trabajadora percibirá una retribución total de _____ euros brutos (8), que se distribuirán en los siguientes conceptos salariales (9):

SEPTIMA: La duración de las vacaciones anuales será de (10) _____

OCTAVA: Al presente contrato le será de aplicación la Disposición Adicional Primera de la Ley 12/2001, de 9 de julio, modificada por la Ley 35/2010 de 17 de septiembre, (BOE de 16 de septiembre)

SÍ NO

En caso afirmativo, y si ella empleadora reúne los requisitos y no se encuentra en alguna de las causas de exclusión de la citada Disposición, señala el colectivo al que pertenece esta Trabajadora (11):

Alumnos desde 16 hasta 20 años de edad, ambos inclusive.

Parados que tienen, al menos, 1 mes inscrito como demandante de empleo.

Mujeres desempleadas pertenecientes a alguna de las categorías contempladas en el art. 3 de la Ley 35/2010.

Desempleados que durante los dos años anteriores a la celebración del contrato hubieran estado contratados exclusivamente mediante contratos de carácter temporal, incluyendo los contratos formativos.

Desempleados si quevan durante los dos años anteriores a la celebración del contrato, se les hubiera asignado un contrato indefinido en una empresa diferente.

Personas con discapacidad.

Desempleados si quevan durante los dos años anteriores a la celebración del contrato, se les hubiera asignado un contrato indefinido en una empresa diferente.

Mayores de 45 años de edad.

NOVENA: En el supuesto de haber respondido afirmativamente a la anterior cláusula, cuando el contrato se extinga por causas objetivas y la extinción sea declarada o reconocida como impropio, la cuantía de la indemnización a la que se refiere el art. 63.6 del Estatuto de los Trabajadores, en su remisión a los efectos del artículo 44 bis del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, (BOE de 24 de marzo), Ley 12/2001, de 9 de julio (BOE de 10 de julio), y en el Convenio Colectivo de:

DÉCIMA: En lo no previsto en este contrato, se estará a la legislación vigente que resulte de aplicación, y particularmente, el Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE de 24 de marzo), Ley 12/2001, de 9 de julio (BOE de 10 de julio), y en el Convenio Colectivo de:

UNDÉCIMA: El contenido del presente contrato se comunicará al Servicio Público de Empleo de _____ en el plazo de los 10 días siguientes a su concertación (12).

CLÁUSULAS ADICIONALES

3

Y para que conste, se extiende este contrato por triplicado ejemplar en el lugar y fecha a continuación indicados, firmando las partes interesadas.

En _____ de _____ de 20____

Esta trabajadora _____

de la Empresa _____

Esta representante legal _____

de la empresa, si procede

1

11 Directiva Europea 95/54
12 En el caso de extinción de la relación de trabajo por causas objetivas y la extinción sea declarada o reconocida como impropio, la cuantía de la indemnización a la que se refiere el art. 63.6 del Estatuto de los Trabajadores, en su remisión a los efectos del artículo 44 bis del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, (BOE de 24 de marzo), Ley 12/2001, de 9 de julio (BOE de 10 de julio), y en el Convenio Colectivo de:

13 Directiva Europea 95/54
14 En el caso de extinción de la relación de trabajo por causas objetivas y la extinción sea declarada o reconocida como impropio, la cuantía de la indemnización a la que se refiere el art. 63.6 del Estatuto de los Trabajadores, en su remisión a los efectos del artículo 44 bis del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, (BOE de 24 de marzo), Ley 12/2001, de 9 de julio (BOE de 10 de julio), y en el Convenio Colectivo de:

15 Directiva Europea 95/54
16 En el caso de extinción de la relación de trabajo por causas objetivas y la extinción sea declarada o reconocida como impropio, la cuantía de la indemnización a la que se refiere el art. 63.6 del Estatuto de los Trabajadores, en su remisión a los efectos del artículo 44 bis del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, (BOE de 24 de marzo), Ley 12/2001, de 9 de julio (BOE de 10 de julio), y en el Convenio Colectivo de:

17 Directiva Europea 95/54
18 En el caso de extinción de la relación de trabajo por causas objetivas y la extinción sea declarada o reconocida como impropio, la cuantía de la indemnización a la que se refiere el art. 63.6 del Estatuto de los Trabajadores, en su remisión a los efectos del artículo 44 bis del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, (BOE de 24 de marzo), Ley 12/2001, de 9 de julio (BOE de 10 de julio), y en el Convenio Colectivo de:

19 Directiva Europea 95/54
20 En el caso de extinción de la relación de trabajo por causas objetivas y la extinción sea declarada o reconocida como impropio, la cuantía de la indemnización a la que se refiere el art. 63.6 del Estatuto de los Trabajadores, en su remisión a los efectos del artículo 44 bis del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, (BOE de 24 de marzo), Ley 12/2001, de 9 de julio (BOE de 10 de julio), y en el Convenio Colectivo de:

21 Directiva Europea 95/54
22 En el caso de extinción de la relación de trabajo por causas objetivas y la extinción sea declarada o reconocida como impropio, la cuantía de la indemnización a la que se refiere el art. 63.6 del Estatuto de los Trabajadores, en su remisión a los efectos del artículo 44 bis del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, (BOE de 24 de marzo), Ley 12/2001, de 9 de julio (BOE de 10 de julio), y en el Convenio Colectivo de:

23 Directiva Europea 95/54
24 En el caso de extinción de la relación de trabajo por causas objetivas y la extinción sea declarada o reconocida como impropio, la cuantía de la indemnización a la que se refiere el art. 63.6 del Estatuto de los Trabajadores, en su remisión a los efectos del artículo 44 bis del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, (BOE de 24 de marzo), Ley 12/2001, de 9 de julio (BOE de 10 de julio), y en el Convenio Colectivo de:

25 Directiva Europea 95/54
26 En el caso de extinción de la relación de trabajo por causas objetivas y la extinción sea declarada o reconocida como impropio, la cuantía de la indemnización a la que se refiere el art. 63.6 del Estatuto de los Trabajadores, en su remisión a los efectos del artículo 44 bis del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, (BOE de 24 de marzo), Ley 12/2001, de 9 de julio (BOE de 10 de julio), y en el Convenio Colectivo de:

27 Directiva Europea 95/54
28 En el caso de extinción de la relación de trabajo por causas objetivas y la extinción sea declarada o reconocida como impropio, la cuantía de la indemnización a la que se refiere el art. 63.6 del Estatuto de los Trabajadores, en su remisión a los efectos del artículo 44 bis del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, (BOE de 24 de marzo), Ley 12/2001, de 9 de julio (BOE de 10 de julio), y en el Convenio Colectivo de:

29 Directiva Europea 95/54
30 En el caso de extinción de la relación de trabajo por causas objetivas y la extinción sea declarada o reconocida como impropio, la cuantía de la indemnización a la que se refiere el art. 63.6 del Estatuto de los Trabajadores, en su remisión a los efectos del artículo 44 bis del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, (BOE de 24 de marzo), Ley 12/2001, de 9 de julio (BOE de 10 de julio), y en el Convenio Colectivo de:

31 Directiva Europea 95/54
32 En el caso de extinción de la relación de trabajo por causas objetivas y la extinción sea declarada o reconocida como impropio, la cuantía de la indemnización a la que se refiere el art. 63.6 del Estatuto de los Trabajadores, en su remisión a los efectos del artículo 44 bis del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, (BOE de 24 de marzo), Ley 12/2001, de 9 de julio (BOE de 10 de julio), y en el Convenio Colectivo de:

33 Directiva Europea 95/54
34 En el caso de extinción de la relación de trabajo por causas objetivas y la extinción sea declarada o reconocida como impropio, la cuantía de la indemnización a la que se refiere el art. 63.6 del Estatuto de los Trabajadores, en su remisión a los efectos del artículo 44 bis del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, (BOE de 24 de marzo), Ley 12/2001, de 9 de julio (BOE de 10 de julio), y en el Convenio Colectivo de:

35 Directiva Europea 95/54
36 En el caso de extinción de la relación de trabajo por causas objetivas y la extinción sea declarada o reconocida como impropio, la cuantía de la indemnización a la que se refiere el art. 63.6 del Estatuto de los Trabajadores, en su remisión a los efectos del artículo 44 bis del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, (BOE de 24 de marzo), Ley 12/2001, de 9 de julio (BOE de 10 de julio), y en el Convenio Colectivo de:

37 Directiva Europea 95/54
38 En el caso de extinción de la relación de trabajo por causas objetivas y la extinción sea declarada o reconocida como impropio, la cuantía de la indemnización a la que se refiere el art. 63.6 del Estatuto de los Trabajadores, en su remisión a los efectos del artículo 44 bis del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, (BOE de 24 de marzo), Ley 12/2001, de 9 de julio (BOE de 10 de julio), y en el Convenio Colectivo de:

39 Directiva Europea 95/54
40 En el caso de extinción de la relación de trabajo por causas objetivas y la extinción sea declarada o reconocida como impropio, la cuantía de la indemnización a la que se refiere el art. 63.6 del Estatuto de los Trabajadores, en su remisión a los efectos del artículo 44 bis del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, (BOE de 24 de marzo), Ley 12/2001, de 9 de julio (BOE de 10 de julio), y en el Convenio Colectivo de:

41 Directiva Europea 95/54
42 En el caso de extinción de la relación de trabajo por causas objetivas y la extinción sea declarada o reconocida como impropio, la cuantía de la indemnización a la que se refiere el art. 63.6 del Estatuto de los Trabajadores, en su remisión a los efectos del artículo 44 bis del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, (BOE de 24 de marzo), Ley 12/2001, de 9 de julio (BOE de 10 de julio), y en el Convenio Colectivo de:

43 Directiva Europea 95/54
44 En el caso de extinción de la relación de trabajo por causas objetivas y la extinción sea declarada o reconocida como impropio, la cuantía de la indemnización a la que se refiere el art. 63.6 del Estatuto de los Trabajadores, en su remisión a los efectos del artículo 44 bis del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, (BOE de 24 de marzo), Ley 12/2001, de 9 de julio (BOE de 10 de julio), y en el Convenio Colectivo de:

45 Directiva Europea 95/54
46 En el caso de extinción de la relación de trabajo por causas objetivas y la extinción sea declarada o reconocida como impropio, la cuantía de la indemnización a la que se refiere el art. 63.6 del Estatuto de los Trabajadores, en su remisión a los efectos del artículo 44 bis del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, (BOE de 24 de marzo), Ley 12/2001, de 9 de julio (BOE de 10 de julio), y en el Convenio Colectivo de:

47 Directiva Europea 95/54
48 En el caso de extinción de la relación de trabajo por causas objetivas y la extinción sea declarada o reconocida como impropio, la cuantía de la indemnización a la que se refiere el art. 63.6 del Estatuto de los Trabajadores, en su remisión a los efectos del artículo 44 bis del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, (BOE de 24 de marzo), Ley 12/2001, de 9 de julio (BOE de 10 de julio), y en el Convenio Colectivo de:

49 Directiva Europea 95/54
50 En el caso de extinción de la relación de trabajo por causas objetivas y la extinción sea declarada o reconocida como impropio, la cuantía de la indemnización a la que se refiere el art. 63.6 del Estatuto de los Trabajadores, en su remisión a los efectos del artículo 44 bis del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, (BOE de 24 de marzo), Ley 12/2001, de 9 de julio (BOE de 10 de julio), y en el Convenio Colectivo de:

51 Directiva Europea 95/54
52 En el caso de extinción de la relación de trabajo por causas objetivas y la extinción sea declarada o reconocida como impropio, la cuantía de la indemnización a la que se refiere el art. 63.6 del Estatuto de los Trabajadores, en su remisión a los efectos del artículo 44 bis del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, (BOE de 24 de marzo), Ley 12/2001, de 9 de julio (BOE de 10 de julio), y en el Convenio Colectivo de:

53 Directiva Europea 95/54
54 En el caso de extinción de la relación de trabajo por causas objetivas y la extinción sea declarada o reconocida como impropio, la cuantía de la indemnización a la que se refiere el art. 63.6 del Estatuto de los Trabajadores, en su remisión a los efectos del artículo 44 bis del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, (BOE de 24 de marzo), Ley 12/2001, de 9 de julio (BOE de 10 de julio), y en el Convenio Colectivo de:

55 Directiva Europea 95/54
56 En el caso de extinción de la relación de trabajo por causas objetivas y la extinción sea declarada o reconocida como impropio, la cuantía de la indemnización a la que se refiere el art. 63.6 del Estatuto de los Trabajadores, en su remisión a los efectos del artículo 44 bis del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, (BOE de 24 de marzo), Ley 12/2001, de 9 de julio (BOE de 10 de julio), y en el Convenio Colectivo de:

57 Directiva Europea 95/54
58 En el caso de extinción de la relación de trabajo por causas objetivas y la extinción sea declarada o reconocida como impropio, la cuantía de la indemnización a la que se refiere el art. 63.6 del Estatuto de los Trabajadores, en su remisión a los efectos del artículo 44 bis del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, (BOE de 24 de marzo), Ley 12/2001, de 9 de julio (BOE de 10 de julio), y en el Convenio Colectivo de:

59 Directiva Europea 95/54
60 En el caso de extinción de la relación de trabajo por causas objetivas y la extinción sea declarada o reconocida como impropio, la cuantía de la indemnización a la que se refiere el art. 63.6 del Estatuto de los Trabajadores, en su remisión a los efectos del artículo 44 bis del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, (BOE de 24 de marzo), Ley 12/2001, de 9 de julio (BOE de 10 de julio), y en el Convenio Colectivo de:

61 Directiva Europea 95/54
62 En el caso de extinción de la relación de trabajo por causas objetivas y la extinción sea declarada o reconocida como impropio, la cuantía de la indemnización a la que se refiere el art. 63.6 del Estatuto de los Trabajadores, en su remisión a los efectos del artículo 44 bis del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, (BOE de 24 de marzo), Ley 12/2001, de 9 de julio (BOE de 10 de julio), y en el Convenio Colectivo de:

63 Directiva Europea 95/54
64 En el caso de extinción de la relación de trabajo por causas objetivas y la extinción sea declarada o reconocida como impropio, la cuantía de la indemnización a la que se refiere el art. 63.6 del Estatuto de los Trabajadores, en su remisión a los efectos del artículo 44 bis del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, (BOE de 24 de marzo), Ley 12/2001, de 9 de julio (BOE de 10 de julio), y en el Convenio Colectivo de:

65 Directiva Europea 95/54
66 En el caso de extinción de la relación de trabajo por causas objetivas y la extinción sea declarada o reconocida como impropio, la cuantía de la indemnización a la que se refiere el art. 63.6 del Estatuto de los Trabajadores, en su remisión a los efectos del artículo 44 bis del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, (BOE de 24 de marzo), Ley 12/2001, de 9 de julio (BOE de 10 de julio), y en el Convenio Colectivo de:

67 Directiva Europea 95/54
68 En el caso de extinción de la relación de trabajo por causas objetivas y la extinción sea declarada o reconocida como impropio, la cuantía de la indemnización a la que se refiere el art. 63.6 del Estatuto de los Trabajadores, en su remisión a los efectos del artículo 44 bis del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, (BOE de 24 de marzo), Ley 12/2001, de 9 de julio (BOE de 10 de julio), y en el Convenio Colectivo de:

69 Directiva Europea 95/54
70 En el caso de extinción de la relación de trabajo por causas objetivas y la extinción sea declarada o reconocida como impropio, la cuantía de la indemnización a la que se refiere el art. 63.6 del Estatuto de los Trabajadores, en su remisión a los efectos del artículo 44 bis del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, (BOE de 24 de marzo), Ley 12/2001, de 9 de julio (BOE de 10 de julio), y en el Convenio Colectivo de:

71 Directiva Europea 95/54
72 En el caso de extinción de la relación de trabajo por causas objetivas y la extinción sea declarada o reconocida como impropio, la cuantía de la indemnización a la que se refiere el art. 63.6 del Estatuto de los Trabajadores, en su remisión a los efectos del artículo 44 bis del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, (BOE de 24 de marzo), Ley 12/2001, de 9 de julio (BOE de 10 de julio), y en el Convenio Colectivo de:

73 Directiva Europea 95/54
74 En el caso de extinción de la relación de trabajo por causas objetivas y la extinción sea declarada o reconocida como impropio, la cuantía de la indemnización a la que se refiere el art. 63.6 del Estatuto de los Trabajadores, en su remisión a los efectos del artículo 44 bis del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, (BOE de 24 de marzo), Ley 12/2001, de 9 de julio (BOE de 10 de julio), y en el Convenio Colectivo de:

75 Directiva Europea 95/54
76 En el caso de extinción de la relación de trabajo por causas objetivas y la extinción sea declarada o reconocida como impropio, la cuantía de la indemnización a la que se refiere el art. 63.6 del Estatuto de los Trabajadores, en su remisión a los efectos del artículo 44 bis del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, (BOE de 24 de marzo), Ley 12/2001, de 9 de julio (BOE de 10 de julio), y en el Convenio Colectivo de:

77 Directiva Europea 95/54
78 En el caso de extinción de la relación de trabajo por causas objetivas y la extinción sea declarada o reconocida como impropio, la cuantía de la indemnización a la que se refiere el art. 63.6 del Estatuto de los Trabajadores, en su remisión a los efectos del artículo 44 bis del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, (BOE de 24 de marzo), Ley 12/2001, de 9 de julio (BOE de 10 de julio), y en el Convenio Colectivo de:

79 Directiva Europea 95/54
80 En el caso de extinción de la relación de trabajo por causas objetivas y la extinción sea declarada o reconocida como impropio, la cuantía de la indemnización a la que se refiere el art. 63.6 del Estatuto de los Trabajadores, en su remisión a los efectos del artículo 44 bis del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, (BOE de 24 de marzo), Ley 12/2001, de 9 de julio (BOE de 10 de julio), y en el Convenio Colectivo de:

81 Directiva Europea 95/54
82 En el caso de extinción de la relación de trabajo por causas objetivas y la extinción sea declarada o reconocida como impropio, la cuantía de la indemnización a la que se refiere el art. 63.6 del Estatuto de los Trabajadores, en su remisión a los efectos del artículo 44 bis del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, (BOE de 24 de marzo), Ley 12/2001, de 9 de julio (BOE de 10 de julio), y en el Convenio Colectivo de:

83 Directiva Europea 95/54
84 En el caso de extinción de la relación de trabajo por causas objetivas y la extinción sea declarada o reconocida como impropio, la cuantía de la indemnización a la que se refiere el art. 63.6 del Estatuto de los Trabajadores, en su remisión a los efectos del artículo 44 bis del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, (BOE de 24 de marzo), Ley 12/2001, de 9 de julio (BOE de 10 de julio), y en el Convenio Colectivo de:

85 Directiva Europea 95/54
86 En el caso de extinción de la relación de trabajo por causas objetivas y la extinción sea declarada o reconocida como impropio, la cuantía de la indemnización a la que se refiere el art. 63.6 del Estatuto de los Trabajadores, en su remisión a los efectos del artículo 44 bis del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, (BOE de 24 de marzo), Ley 12/2001, de 9 de julio (BOE de 10 de julio), y en el Convenio Colectivo de:

87 Directiva Europea 95/54
88 En el caso de extinción de la relación de trabajo por causas objetivas y la extinción sea declarada o reconocida como impropio, la cuantía de la indemnización a la que se refiere el art. 63.6 del Estatuto de los Trabajadores, en su remisión a los efectos del artículo 44 bis del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, (BOE de 24 de marzo), Ley 12/2001, de 9 de julio (BOE de 10 de julio), y en el Convenio Colectivo de:

89 Directiva Europea 95/54
90 En el caso de extinción de la relación de trabajo por causas objetivas y la extinción sea declarada o reconocida como impropio, la cuantía de la indemnización a la que se refiere el art. 63.6 del Estatuto de los Trabajadores, en su remisión a los efectos del artículo 44 bis del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, (BOE de 24 de marzo), Ley 12/2001, de 9 de julio (BOE de 10 de julio), y en el Convenio Colectivo de:

91 Directiva Europea 95/54
92 En el caso de extinción de la relación de trabajo por causas objetivas y la extinción sea declarada o reconocida como impropio, la cuantía de la indemnización a la que se refiere el art. 63.6 del Estatuto de los Trabajadores, en su remisión a los efectos del artículo 44 bis del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, (BOE de 24 de marzo), Ley 12/2001, de 9 de julio (BOE de 10 de julio), y en el Convenio Colectivo de:

93 Directiva Europea 95/54
94 En el caso de extinción de la relación de trabajo por causas objetivas y la extinción sea declarada o reconocida como impropio, la cuantía de la indemnización a la que se refiere el art. 63.6 del Estatuto de los Trabajadores, en su remisión a los efectos del artículo 44 bis del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, (BOE de 24 de marzo), Ley 12/2001, de 9 de julio (BOE de 10 de julio), y en el Convenio Colectivo de:

95 Directiva Europea 95/54
96 En el caso de extinción de la relación de trabajo por causas objetivas y la extinción sea declarada o reconocida como impropio, la cuantía de la indemnización a la que se refiere el art. 63.6 del Estatuto de los Trabajadores, en su remisión a los efectos del artículo 44 bis del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, (BOE de 24 de marzo), Ley 12/2001, de 9 de julio (BOE de 10 de julio), y en el Convenio Colectivo de:

97 Directiva Europea 95/54
98 En el caso de extinción de la relación de trabajo por causas objetivas y la extinción sea declarada o reconocida como impropio, la cuantía de la indemnización a la que se refiere el art. 63.6 del Estatuto de los Trabajadores, en su remisión a los efectos del artículo 44 bis del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, (BOE de 24 de marzo), Ley 12/2001, de 9 de julio (BOE de 10 de julio), y en el Convenio Colectivo de:

99 Directiva Europea 95/54
100 En el caso de extinción de la relación de trabajo por causas objetivas y la extinción sea declarada o reconocida como impropio, la cuantía de la indemnización a la que se refiere el art. 63.6 del Estatuto de los Trabajadores, en su remisión a los efectos del artículo 44 bis del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, (BOE de 24 de marzo), Ley 12/2001, de 9 de julio (BOE de 10 de julio), y en el Convenio Colectivo de:

Fig. 2.3. Contenido mínimo del contrato de trabajo. (1) Codificación con la que los Servicios Públicos de Empleo clasifican los contratos. (2) Si se trata de un menor, el representante legal obrará en su nombre. (3) Oficina del Servicio Público de Empleo en la que se registra. (4) Se firma por triplicado; una copia para el trabajador, otra para el empresario y otra más para el Servicio Público de Empleo (a registrar en un plazo máximo de 10 días). Si hay un representante legal de los trabajadores en la empresa será necesaria una cuarta copia, denominada básica, sin datos personales.

El contenido o información mínima que debe aparecer en el contrato laboral para que sea válido se muestra en la siguiente lista (ver fig. 2.3):

- a. Tipo de contrato de trabajo (temporal, indefinido, en prácticas, etc.).
- b. Identidad de las partes: datos de la empresa y del trabajador.
- c. Categoría, grupo profesional o descripción resumida del puesto de trabajo que no deje lugar a dudas sobre cuáles son las funciones específicas del trabajador. Fíjate en el ejemplo de la figura 2.4.
- d. Domicilio de la empresa y centro de trabajo donde se vaya a realizar la prestación habitualmente.
- e. Jornada de trabajo: duración y distribución de la jornada ordinaria de trabajo.
- f. Fecha de inicio de la relación laboral y duración previsible.

Glosario

El **grupo profesional** es el conjunto de aptitudes, titulaciones y contenido general de una prestación laboral. Abarca diversas categorías profesionales o grupos de tareas concretas.

Fig. 2.4. Extracto de grupos y categorías profesionales del V Convenio marco estatal de servicios de atención a personas dependientes. Al definirse las categorías y grupos profesionales se garantizará la ausencia de discriminación directa o indirecta entre mujeres y hombres.

- g. Periodo de prueba si lo hubiera (ver el epígrafe 1.5).
- h. Cuantía y periodicidad en el pago del salario base inicial y de los complementos salariales si los hubiera.
- i. Vacaciones anuales (mínimo 30 días naturales por año trabajado).
- j. Plazo de preaviso de extinción de contrato que están obligados a respetar empresario y trabajador. No es habitual la inclusión de este plazo porque suele estipularse en el convenio colectivo.
- k. Convenio colectivo aplicable a la relación laboral.
- l. Firma y fecha de las partes contratantes. Incluye la firma del padre o tutor legal para menores de 18 años no emancipados.

El empresario tiene un plazo máximo de 10 días para comunicar a la oficina del servicio público de empleo, mediante el sistema `contrat@`, el contenido de todas las contrataciones realizadas, así como cualquier prórroga o variación de datos.

Grupo A: Gerente, Administrador y Titulado superior.

Grupo B: Titulado medio y Gobernante.

Grupo C: Personal técnico y personal auxiliar.

Grupo D: Personal subalterno y personal no cualificado.

Categorías profesionales del grupo C:

- Técnico en actividades socioculturales (TASOC).
- [...]
- Recepcionista.
- Limpiador-planchador.
- Pinche de cocina.
- Auxiliar de ayuda a domicilio.
- Oficial de teleasistencia.
- **Teleoperador de teleasistencia.**
- Instalador de teleasistencia.

Es el personal que, mediante el uso de un sistema informático y telemático, gestiona las llamadas del centro de atención, tanto a nivel de atención e intervención como de gestión administrativa y de mantenimiento de las mismas y aquellas que tengan relación con la categoría.

Debe desarrollar, entre otras, las siguientes funciones:

- Encargados de recibir las alarmas, atender las llamadas de los usuarios, siguiendo métodos y protocolos de trabajo establecidos.
- Gestionar y movilizar el personal para la atención de las intervenciones requeridas.
- Introducir, modificar y actualizar datos de los usuarios en el sistema informático.
- Archivo y gestión documental.
- Poner en conocimiento del supervisor los servicios solicitados por el cliente.

1.5. El periodo de prueba

Este periodo de tiempo permite al empresario verificar la aptitud profesional del trabajador y a este conocer las condiciones en las que va a desempeñar su trabajo. El ET y los convenios colectivos establecen las condiciones del periodo de prueba:

- **Forma escrita:** es obligatorio ponerlo por escrito en el contrato de trabajo. De no ser así, se supondrá la inexistencia del periodo de prueba.
- **Duración máxima:** en defecto de pacto en convenio, la duración máxima no podrá exceder los 6 meses para los técnicos con titulación (ya sea universitaria o de ciclos formativos) ni los 2 meses para el resto de los trabajadores (3 meses en empresas de menos de 25 trabajadores).
- **Ausencia de efectos:** cualquiera de las partes puede poner fin a la relación laboral sin alegar causa alguna, dar preaviso o indemnizar.

El periodo de prueba es el tiempo, libremente concertado entre trabajador y empresario, durante el que cualquiera de los dos puede dar por terminada la relación laboral sin necesidad de alegar causa, dar preaviso o indemnizar.

F.O.L.

Tema 2 Contrato de Trabajo

Actividades

Comprueba tus conocimientos

1. ¿En qué se diferencia el contrato de trabajo de otros tipos de contrato?
2. ¿Se puede trabajar en España con 16 años y nacionalidad italiana?
3. ¿Podría trabajar en España una persona de Perú de 18 años?
4. ¿Qué requisitos se exigen para que un menor de 16 años pueda trabajar en espectáculos públicos?
5. ¿Cuántos tipos de empresarios puede haber y qué requisitos deben cumplir para contratar trabajadores?
6. Indica los elementos esenciales del contrato de trabajo. ¿En qué se diferencia el objeto de la causa? ¿Cómo ha de ser el objeto del contrato?
7. ¿Qué forma puede tener el contrato de trabajo? ¿Qué trámites debe seguir la empresa con la copia de los contratos que se van a celebrar por escrito?
8. Tras concluir la formación en centros de trabajo Maite, técnica en gestión administrativa, que ha sido contratada por una gestoría que cuenta con 20 trabajadores, se extraña de que no figure un periodo de prueba en su contrato. ¿Es obligatorio acordar un periodo de prueba? ¿Puede hacerse de palabra? En caso de que se hubiera acordado y reflejado en el contrato un periodo de prueba, ¿cuál podría ser su duración?

9. ¿Cuál es el criterio principal para clasificar los contratos?
10. ¿Qué significado tiene que un contrato esté indemnizado al finalizar su duración?
11. Calcula el dinero que la empresa deberá abonar a Pedro Gracián, técnico en planta química, al finalizar un contrato temporal si su salario diario es de 50 €, tiene una antigüedad en la empresa de 2 años y medio, y la indemnización que le corresponde es de 12 días.
12. ¿Cuál es la diferencia entre el contrato para la formación y el contrato en prácticas en cuanto a los colectivos con los que se puede celebrar?
13. Cristina Tamayo, técnica en instalaciones eléctricas y automáticas, va a ser contratada temporalmente por una empresa sustituyendo a Teresa que acaba de dar a luz y se dispone a disfrutar del descanso por maternidad durante 16 semanas. ¿Cuál será el contrato adecuado para contratarla? ¿Qué duración tendrá? Desde la empresa le han indicado que su puesto no será el de Teresa, sino el de Ramón, otro trabajador, que a su vez ocupará el puesto de Teresa. Cristina se pregunta si la actuación de la empresa es la correcta.

Actividades

14. ¿Cuál es la diferencia entre un contrato temporal y un contrato indefinido?
15. Indica las circunstancias por las cuales un contrato se presume indefinido.
16. ¿En qué casos se puede concertar un contrato de fomento de la contratación indefinida?
17. ¿Por qué motivo le puede interesar a un empresario contratar bajo esta modalidad y no con el contrato indefinido ordinario?
18. ¿Qué es una bonificación a la contratación?
19. Indica la bonificación que corresponderá a la empresa CEL, S. A. por las siguientes contrataciones:
 - a. Joven de 25 años inscrito 24 meses el paro y que carece de estudios de ESO y de titulación profesional.
 - b. Contratación indefinida de una mujer de 35 años con discapacidad severa.
 - c. Conversión del contrato en prácticas de María en uno indefinido el 28 de noviembre de 2011.

20. ¿Qué significado tiene que un contrato se celebre a tiempo parcial? ¿Qué forma deben tener estos contratos?
21. Susana Ruiz, titulada como técnica en mecanizado, ha sido contratada a tiempo parcial y por duración indefinida; va a trabajar 20 horas semanales, haciendo cada día de lunes a viernes 4 horas. Con el tiempo le gustaría realizar horas complementarias, ¿cumpliría los requisitos para poder realizarlas? ¿Existe algún tope de horas complementarias a realizar si el convenio no recoge nada al respecto? ¿Cuánto cobraría por cada hora complementaria?
22. El contrato de relevo, ¿con quién se puede celebrar?

23. Luda Rodríguez, técnico en sistemas microinformáticos y redes, ha sido seleccionada por Labora ETT para instalar redes locales en la empresa Tecnitel durante 6 meses. Ayuda a Luda a resolver las siguientes cuestiones:

La empresa con la que firmará el contrato de trabajo es _____.

El salario se lo abonará la empresa _____;

el poder de dirección y control del trabajo que realiza lo ostenta la empresa _____, pero el poder disciplinario lo tiene _____.

Los representantes de los trabajadores a los que podrá acudir son los de la empresa _____.

Su contrato, que tiene por motivo realizar una obra o servicio determinado, deberá tener forma _____ y su periodo de prueba tendrá una duración máxima de _____.

Durante el tiempo que acudía a Labora ETT ha hecho amistad con Juan, que recibía, atendía y llevaba el registro de las personas que iban superando las pruebas del proceso de selección; Juan no es un trabajador puesto a disposición, sino que es un trabajador _____.

- 24.** Una empresa de Jaén desea contratar a una joven trabajadora discapacitada titulada en aceites de oliva y vinos para ocupar el puesto de operadora de sección de embotellado durante 14 meses. ¿Qué contrato podrá hacerle la empresa? ¿A qué bonificaciones tendrá derecho?
- 25.** Un pequeño taller de reparación de automóviles va a presentarse al próximo concurso de tuning de su ciudad, y se plantea la posibilidad de contratar a un equipo de personas tituladas para que hagan las adaptaciones en los automóviles. De la noticia se han enterado varios exalumnos del ciclo de carrocería y entre ellos han acordado nombrar a Héctor como jefe de grupo y ofrecer sus servicios. ¿En qué contrato están pensando el dueño del taller y los técnicos en carrocería?

