



**EL CONTRATO DE TRABAJO** es el acuerdo entre dos partes, empresario y trabajador, por el que una de ellas, el trabajador, se compromete a prestar determinados servicios por cuenta ajena bajo la dirección de la otra parte, el empresario, a cambio de una retribución (salario).

El trabajador es siempre una persona física. Debe ser mayor de edad (haber cumplido los 18 años), o bien haber cumplido los 16 y estar legalmente emancipado; y si no, con autorización de los padres. Un menor no puede realizar horas extraordinarias, ni trabajos nocturnos; tampoco puede desarrollar actividades insalubres.

Los españoles y demás ciudadanos de la Unión Europea no necesitan ningún permiso de trabajo; los demás sí necesitan dicho permiso.

El empresario puede ser una persona física (empresario individual autónomo, mayor de edad), una persona jurídica (sociedad civil, mercantil, fundación, etc.), o una comunidad de bienes (por ejemplo, una comunidad de vecinos contratando a una persona para el servicio de limpieza). Debe tener nacionalidad española o de cualquier otro país de la Unión Europea; en caso contrario necesitará un permiso de la Administración Laboral.

#### El empresario tiene como obligaciones:

- Afiliar al trabajador a la Seguridad Social, si no lo estaba previamente, y darle de alta.
- Cotizar por el trabajador a la Seguridad Social, ingresando tanto sus cuotas como lo retenido al trabajador en su nómina.
- Comunicar la contratación al Servicio Público de Empleo en los 10 primeros días hábiles.
- Entregar una copia básica del contrato al representante de los trabajadores.

## • REQUISITOS DEL CONTRATO DE TRABAJO

El contrato de trabajo, como cualquier otro contrato, debe constar de las tres siguientes partes:

- ✓ Consentimiento → las dos partes los firman libremente
- ✓ Objeto → debe ser lícito, no ilegal
- ✓ Causa → debe ser real, al intercambiar el trabajador su producción por un salario

Un contrato puede ser por de palabra o escrito. Cuando una de las partes lo quiera así o lo exija la ley, ha de hacerse por escrito. Si no está por escrito, se considera que es de tipo indefinido y de jornada completa.

## CONTENIDOS MÍNIMOS DE UN CONTRATO

Todo contrato constará, al menos, de estas partes:

1. Identificación de las partes
2. Fecha y lugar del contrato
3. Denominación y categoría profesional del puesto de trabajo
4. Lugar de trabajo
5. Tipo de jornada: horario, turno, nocturno en su caso...

6. Duración, fecha de comienzo y período de prueba<sup>1</sup>. El contrato puede ser por tiempo indefinido, o temporal. El período de prueba es un tiempo de duración determinada que pueden pactar empresario y empleado para que ambas partes comprueben la conveniencia de la contratación.

7. Retribución: salario base y complementos salariales (bruto); se suele referenciar a lo establecido en el convenio colectivo del sector.

8. Vacaciones

9. Plazo de preaviso para una posible rescisión por las partes

10. Legislación aplicable: convenio colectivo, etc.

11. Firma de las partes

Durante el período de prueba el trabajador tiene los mismos derechos que cualquier otro y ese tiempo computa para la antigüedad.

## Clausulas adicionales:

Las impone la empresa, y suelen ser:

1. Confidencialidad → el trabajador se compromete a no divulgar la información obtenida de la empresa

2. No competencia → cuando acabe su relación laboral con la empresa, el trabajador se compromete, a cambio de una retribución y por un máximo de 2 años, a no realizar la misma actividad que desarrollaba en la empresa.

3. Concurrencia, competencia desleal → el trabajador no puede trabajar a la vez en otra empresa realizando la misma actividad.

4. Permanencia → cuando la empresa ha invertido en la formación del trabajador, éste se compromete a permanecer en la misma durante un tiempo, máximo de 2 años.

5. Dedicación plena → el trabajador no tendrá otro trabajo mientras esté contratado.

## • TIPOS DE CONTRATOS

### 1) **Por su duración**, los contratos son **indefinidos** o **temporales**.

a/ En los **indefinidos** no se fija una fecha determinada de duración.

b/ Ente los **temporales**, 2 tipos, de duración determinada y formativos:

#### ✚ *Contratos de duración determinada*

- ✓ Por obra y servicio: cuando se desconoce cuánto durará la actividad; por ejemplo, para hacer una reforma con obra.
- ✓ Eventual por circunstancias de la producción; por ejemplo, en fechas determinadas se requiere mayor número de trabajadores (turrón para Navidades, etc.).
- ✓ De sustitución (interinidad): excedencia, maternidad...
- ✓ Primer empleo joven: para jóvenes desempleados menores de 30 años sin experiencia profesional previa; de entre 3 y 6 meses

<sup>1</sup> No se puede pactar un período de prueba si el trabajador ya ha sido contratado antes por la empresa con cualquier otro contrato.

La duración máxima del período de prueba se puede fijar en el convenio colectivo. De no ser así, el ET establece meses para técnicos titulados y 2 meses para el resto (3 meses para empresas con menos de 25 trabajadores)

✚ *Contratos Formativos*: tienen a su vez dos modalidades:

- ✓ Contrato para la formación
- ✓ Contrato en prácticas

## ❖ **CONTRATOS FORMATIVOS:**

El **contrato en prácticas** busca que los jóvenes titulados realicen un trabajo retribuido adquiriendo una experiencia laboral adecuada a su nivel formativo. Está dirigido a titulados universitarios o de Ciclos Formativos, dentro de los últimos 5 años desde la obtención del título (ese límite no se aplica a menores de 30 años). Su jornada puede ser a tiempo completo o a tiempo parcial; y su salario será algo inferior al de los demás trabajadores.

Con carácter general, su duración estará entre 6 meses y 2 años.

El **contrato para la formación y el aprendizaje** busca que los jóvenes hasta los 25 años, (excepcionalmente hasta los 30 mientras el paro no baje del 15%, y sin límite para los discapacitados), sin titulación universitaria o de FP (por lo que no podrían acceder al contrato en prácticas), combinen el trabajo en una empresa con sus estudios.

Consiste en un curso de formación en un centro formativo de FP, o en la misma empresa si está autorizada y cuenta con medios y personal adecuado.

La duración estará entre 1 y 3 años. Finalizada la duración máxima, el trabajador no podrá volver a ser contratado para la formación por la misma u otra empresa para la misma actividad, pero sí para otra distinta.

La retribución se fija de acuerdo al convenio colectivo del sector, sin estar nunca por debajo del 75% del Salario Mínimo Interprofesional (el SMI en el año 2016 es de 648,52 € en 14 pagas).

**2) Por la duración de la jornada**, el contrato será **a tiempo completo** o **a tiempo parcial**.

El contrato a tiempo parcial establece que el empleado trabajará un número de horas a la semana, al mes o al año inferior a la jornada completa. Su salario será proporcional a la duración de su jornada laboral.

## **3) Otras modalidades de contratación**

Entre las varias modalidades, destaca el **de relevo y jubilación parcial**.

En esta modalidad, se contrata a un trabajador desempleado o con contrato temporal para sustituir parcialmente a un trabajador de la empresa que se prejubiliza. La duración mínima del contrato será igual al tiempo que le falta al trabajador sustituido para jubilarse.

## • OTRAS FORMAS DE CONTRATACIÓN

Es que se realiza por medio de otras empresas intermediarias:

**1)** ETT → Empresas de Trabajo Temporal: el trabajador firma el contrato con la ETT, y ésta firma un contrato no laboral con la empresa usuaria (donde el trabajador prestará sus servicios). Es decir, se establece una triple relación, una relación triangular:

ETT → empresa usuaria → trabajador → ETT

El trabajador contratado por una ETT mantiene su relación laboral con ésta: está bajo la dirección de la empresa usuaria, pero serán sancionados en su caso por la ETT. La ETT es quien le paga, pero su retribución será la misma que la de los trabajadores de la empresa usuaria según convenio. También cobrará el correspondiente porcentaje de pagas extras y, en su caso, de las vacaciones no disfrutadas. También es la ETT quien da de alta (o afilia) al trabajador y quien cotiza a la Seguridad Social.

El trabajador puede usar las instalaciones de la empresa usuaria como cualquier otro trabajador; y, de la misma manera, puede acudir a los representantes de los trabajadores de esta empresa usuaria.

No se podrá contratar a estos trabajadores para realizar ocupaciones peligrosas, y tampoco se podrán ceder trabajadores de una ETT a otra ETT. Tampoco se podrá contratar a un trabajador para sustituir a otro que esté ejerciendo el derecho de huelga.

A los trabajadores contratados por una ETT se les aplica el convenio colectivo de la empresa usuaria.

**2)** Empresas de subcontratación → *outsourcing* y *externalización*.

La empresa encarga a una contrata o subcontrata una actividad que hasta ahora realizaban sus propios trabajadores: limpieza, cafetería, etc. Suelen ser las partes no estratégicas del negocio.

Tiene ventajas para la empresa, como la reducción de costes, flexibilidad laboral... Pero también inconvenientes, como la pérdida de conocimiento interno o *know-how*.

**3)** El autónomo económicamente dependiente

Es el autónomo que trabaja principalmente para una sola empresa., es decir, que al menos el 75% de sus ingresos totales provengan de ese cliente principal.

Estos comúnmente llamados *falsos autónomos*, si cumplen unos ciertos requisitos, gozan desde el año 2007 de una figura legal consistente en un contrato donde figuran aspectos como, por ejemplo, la labor que va a llevar a cabo, festivos y vacaciones, plazo de preaviso e indemnización en caso de ruptura de la relación empresarial (el autónomo es un empresario).

Algunos de los requisitos, antes mencionados, son no tener contratados a otros trabajadores, no contratar ni subcontratar esa actividad con otras empresas, no tener locales abiertos al público, etc.

## EJERCICIOS

### RESPONDE A LAS SIGUIENTES PREGUNTAS RAZONANDO TUS RESPUESTAS

1. ¿Qué es exactamente un contrato de trabajo? Intenta explicarlo con tus propias palabras.
2. ¿Puede trabajar legalmente un menor de edad?
3. ¿Necesitan los trabajadores comunitarios un permiso de trabajo para trabajar en otro país de la Unión Europea? ¿Y los extracomunitarios?
4. Explica las diferencias entre persona física, persona jurídica y comunidad de bienes.
5. ¿Cuáles son los tres requisitos necesarios para constituir un contrato de trabajo?
6. ¿Cuál son las 11 partes imprescindibles que se han de incluir en todo contrato de trabajo?
7. ¿Qué son las cláusulas adicionales? Justifícalas.
8. ¿Qué diferencia hay entre un contrato indefinido y otro temporal?
9. ¿Es lo mismo el contrato temporal que el contrato a tiempo parcial?
10. ¿Qué diferencia hay entre contrato para la formación y contrato en prácticas?
11. ¿Qué es un contrato de relevo y jubilación parcial?
12. ¿Se pueden realizar contratos de palabra, es decir, no escritos?
13. ¿Se puede contratar a un joven emancipado de 17 años?
14. Una empresa decide contratar a 3 trabajadores para cubrir los siguientes puestos de trabajo. Indica qué contrato de duración determinada es el más apropiado a cada caso:

<i>puesto</i>	<i>contrato</i>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Un chico de 23 años sin estudios, para un taller de coches</li></ul>	
<ul style="list-style-type: none"><li>• Un informático para instalar un programa</li></ul>	
<ul style="list-style-type: none"><li>• Un comercial para hacer frente a un incremento en las ventas</li></ul>	
<ul style="list-style-type: none"><li>• Un Auxiliar de Enfermería de 31 años que se graduó hace 6</li></ul>	
<ul style="list-style-type: none"><li>• Sustituir a un trabajador de baja por enfermedad, se rompió una pierna</li></ul>	

15. ¿Qué es una ETT?
16. ¿Qué significa que se produce una relación triangular cuando trabajas contratado por una ETT?
17. ¿Qué convenio colectivo se aplica a los trabajadores contratados por ETTs?

**18.**¿Qué diferencias hay entre una ETT y el *outsourcing*?

**19.**¿Qué es un *falso autónomo*?

## ACTIVIDADES 2.2

Nuestro amigo Pedro ha pasado con éxito su entrevista de trabajo (¿alguien lo dudaba?), y le van a contratar en la empresa *Megas & Olé*, de informático, que es lo suyo y lo que le apasiona.

Cuando va a firma el contrato (Pedro, que a sus 21 años ya no es un novato en ello, ha tenido otros trabajos y ha firmado más contratos), está decidido a mirarlo detenidamente. Le enseñaron en su casa que no hay que firmar nunca nada sin haberlo leído antes, y es una máxima que lleva a rajatabla.

En el contrato que le da el jefe de Recursos Humanos para firmar, lo primero que aparece es el nombre de la empresa, el suyo propio, la fecha y dónde se firma, Alcalá de Henares,

Viene después la descripción del puesto de trabajo de Pedro: es técnico informático, que va a trabajar en la sucursal que la empresa tiene ahí mismo, en Alcalá.

Es un contrato en prácticas, temporal, donde no figura período de prueba.

En cuanto a su salario, está referenciado al convenio colectivo, no figura ninguna cifra concreta.

Respecto a las vacaciones, de 30 días, se estipula que, de mutuo acuerdo, Pedro podrá no cogerlas y recibir a cambio una cantidad de dinero igual a un mes de salario.

El plazo de preaviso para las partes ante una posible rescisión es de 20 días hábiles.

Se aplica el convenio colectivo del sector.

La empresa establece una cláusula adicional en el contrato, por la cual Pedro no podrá tratar profesionalmente por su cuenta con clientes de la empresa.

Finalmente, queda el espacio para que firmen las dos partes.

Pedro está conociendo su nueva empresa: sus jefes y compañeros, las instalaciones, cómo funciona...

Cuando llega el rato dedicado a tomar un café, se sienta con otros empleados. El ambiente es bueno, y pronto entra en conversación con Soraya, una compañera también nueva: lleva dos semanas en la empresa.

Está contando que a ella, que es licenciada en Derecho y trabaja en las oficinas, ha tenido mucha suerte porque le han hecho un contrato para la formación de dos años, con un período de prueba de 18 meses, y con un sueldo

del 65% del SMI.

Según Soraya, donde estaba realmente mal es en su anterior empleo: antes había estado contratada por una ETT, trabajando en una empresa usuaria como teleoperadora. Le pagaban 5 euros la hora, según el convenio de la empresa usuaria (la teleoperadora), aunque a ella le correspondería lo establecido en el convenio colectivo de la abogacía, pues tales son sus estudios. Pero a Soraya no le dieron a elegir convenio como deberían haber hecho, según el Estatuto de los Trabajadores.

¡Y peor está su primo Iván!, que habiendo acabado la carrera de ingeniero agrónomo hace 10, trabaja en una constructora como arquitecto; tiene un contrato indefinido a tiempo parcial por obra y servicio, y se rige por el convenio colectivo de la construcción.

Pedro termina de tomar el café y vuelve a su trabajo, bastante mareado y no menos confuso.

*Después de haber leído el texto, señala todos los puntos que no se ajusten a lo aprendido, o quieras comentar, explica por qué, y propón una alternativa razonada.*