

Tema 1

Tipos de contratos

INTRODUCCIÓN

En este primer tema explicamos los conceptos básicos del contrato de trabajo, así como las modalidades de contratación y sus características. Analizamos qué es el periodo de prueba, y las obligaciones que tiene que cumplir el empresario, en el caso de contratar a un menor de edad, extranjero o discapacitado; así como, la obligación del empresario de cumplir con los plazos de comunicación de alta, bajas y variaciones de datos de todos sus trabajadores tanto a la Seguridad Social como al Servicio Público de Empleo.

1. EL CONTRATO DE TRABAJO

El **contrato de trabajo** es un acuerdo que se celebra voluntariamente entre un empresario y un trabajador, por el que este se obliga a prestar determinados servicios bajo la dirección y organización del empresario, a cambio de una retribución.

- ▶ El contrato de trabajo
- ▶ Estructurales
- ▶ Coyunturales. Plazos para realizar contratos
- ▶ Imprevistos. Alta inicial
- ▶ Previstos. Alta inicial. Plazos comunicación contratos SEPE. Plazos altas S.S. Trabajadores menores de edad/discapacitados/extranjeros. Periodo de prueba

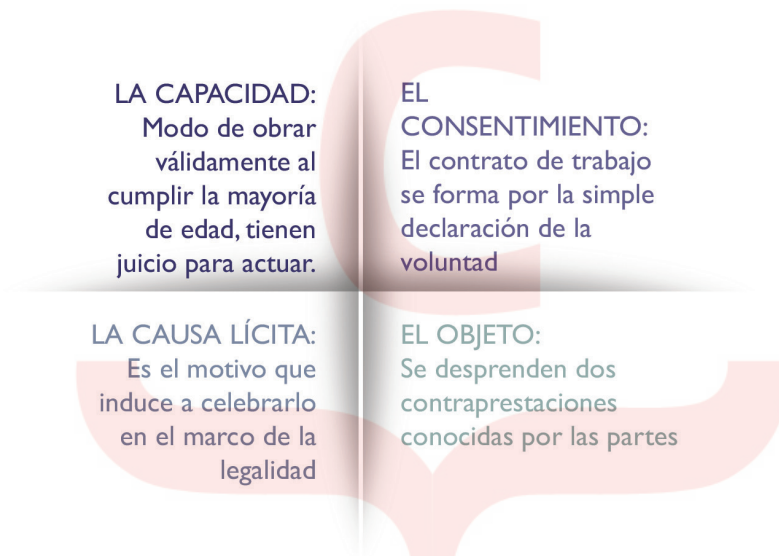
OBJETIVOS:

- Comprender las características básicas de un contrato de trabajo para que sea eficaz: forma, sujetos y contenido del mismo
- Conocer y comprender las diferencias de los distintos tipos de contratos de trabajo, estructurales y coyunturales
- Identificar los imprevistos que nos podemos encontrar al realizar un contrato de trabajo, y qué plazos tenemos que cumplir para comunicar la celebración del mismo tanto al SEPE como a la Seguridad Social
- Conocer qué requisitos y obligaciones hay que tener en cuenta y cumplir, al contratar a un menor de edad, extranjero o discapacitado
- Analizar qué es el periodo de prueba, derechos, límites y duración del mismo

Las características básicas del contrato de trabajo se recogen en el artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores (ET):

- Voluntariedad: el trabajador consiente prestar sus servicios libremente, lo cual se plasma en la firma del contrato.
- Retribución: la realización de la actividad se compensa económicamente
- Ajenidad: el trabajador cede los frutos de su trabajo al empresario.
- Organización y Dirección del empresario: el trabajador está subordinado a las órdenes del empresario, que es quien da las instrucciones de cómo ha de realizarse el trabajo.

Atendiendo al artículo 8.1 ET, si se dan las características anteriores, se presume que existe el contrato de trabajo.



Atendiendo al artículo 8.1 ET, si se dan las características anteriores, se presume que existe el contrato de trabajo.

La capacidad: Modo de obrar válidamente al cumplir la mayoría de edad, tienen juicio para actuar.

El consentimiento: El contrato de trabajo se forma por la simple declaración de la voluntad.

El objeto: Se desprenden dos contraprestaciones conocidas por las partes.

La causa lícita: Es el motivo que induce a celebrarlo en el marco de la legalidad.

1.1 Sujetos del contrato de trabajo

Los **sujetos** del contrato de trabajo son: el empleador y el trabajador.

A. Empleador

Es el empresario, la persona que da trabajo a cambio de una retribución.

El artículo 1.2 ET nos dice que el empresario es la persona física o jurídica, o comunidad de bienes, a quien se le preste servicios por parte de los trabajadores, incluidos aquellos que vengan por parte de una empresa de trabajo temporal.

- El empresario, persona física ha de tener capacidad para contratar. Esto significa que ha de ser mayor de 18 años, o bien ser mayor de 16 y menor de 18 y estar emancipado, o en el caso de que sea menor no emancipado ha de contratar asistido de sus representantes legales, para que suplan esa falta de capacidad.
- El empresario persona jurídica es una sociedad o similar. Las personas jurídicas tienen reconocida personalidad y capacidad de actuación por la ley. Actúan a través de órganos de representación, compuestos de personas físicas.

B. Trabajador

El trabajador es la persona que presta servicios al empresario a cambio de una remuneración, cumpliendo también esas condiciones de ajenidad, voluntariedad y sometimiento a la dirección del empresario, artículo 1.1 Estatuto de los Trabajadores.

El trabajador ha de ser:

- Mayor de 18 años.
- Menor de 18 años y estar emancipado, o mayor de 16 años que viva de forma independiente, con consentimiento de sus padres o tutores, o con autorización de la persona o institución que le tenga a su cargo.

TOMA NOTA

La emancipación hace referencia a la obtención por parte de un menor de los derechos de la mayoría de edad. Supone el fin de la patria potestad o de la tutela sobre un menor de edad, con la finalidad de que este pueda regirse por sí mismo.

También es posible contratar a extranjeros, si se respeta la legislación de extranjería.

En cuanto a los menores de edad, hay que tener en cuenta lo siguiente, artículo 6 Estatuto de los trabajadores:

- No se puede contratar a menores de 16 años.
- No pueden realizar trabajos nocturnos, ni trabajos que no se permitan para ellos por su regulación específica.
- No pueden realizar horas extras.
- Los menores sólo pueden intervenir en espectáculos públicos de forma excepcional y autorizada, y siempre que no exista peligro para su salud ni para su formación profesional y humana.

1.2. Contenido mínimo del contrato de trabajo

En relación con el **contenido del contrato**, la ley no establece cuál ha de ser el contenido mínimo de un contrato de trabajo.

Sin embargo, como mínimo figuran siempre los siguientes extremos:

Contenido del contrato de trabajo
1- Identificación de las partes, empresario y trabajador
2- Fecha del contrato
3- Domicilio de la empresa y centro de trabajo donde se van a prestar los servicios
4- Grupo profesional y denominación del puesto de trabajo
5- Duración y distribución de la jornada
7- Salario, complementos salariales
8- Vacaciones y duración
9- Convenio colectivo que regula la relación laboral
10- Plazo de preaviso en caso de extinción de la relación laboral
11- Cláusulas adicionales. Por ejemplo, pactos de plena dedicación, no competencia o permanencia
12- Firma de las partes

1.3. Forma del contrato de trabajo

La **forma del contrato** es el medio que utilizan las partes para exteriorizar el mutuo consentimiento en que el consiste el contrato, se puede celebrar **verbalmente o por escrito**. Deberán constar por escrito los contratos de trabajo, cuando así lo exige una disposición legal, y en todo caso, los de prácticas y para la formación, los contratos de trabajo a domicilio, los contratos para la realización de obra o servicio determinados, así como los de los trabajadores contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero, los de tiempo determinado cuya duración sea superior a 4 semanas.

Cuando la formalización por escrito sea obligatoria y no se realice, **el contrato se presume celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa**, salvo que se pruebe su naturaleza temporal o bien que sea a tiempo parcial.

Hay muchos **tipos de contrato** de trabajo, cada uno tiene sus peculiaridades y sus características que conviene conocer y comprender.

Los contratos se pueden clasificar de forma general en: contratos **por tiempo indefinido**, contratos **temporales**, **contratos para la formación y aprendizaje y de prácticas**.

- **Contrato indefinido:**

- Objeto: Contrato sin límite temporal en cuanto a su duración. Puede celebrarse a jornada completa, parcial o para la prestación de servicios fijos discontinuos.
- Formalización: verbal o escrita. En algunos casos es obligatorio por escrito y en modelo oficial. Se comunica al SEPE en un plazo de 10 días.
- Clausulas específicas: en algunos casos pueden ser beneficiarios de incentivos a la contratación.
- Nota: si no se formaliza por escrito cuando es obligatorio se presumirá por tiempo indefinido a jornada completa salvo prueba en contrario.

- **Contrato temporal:**

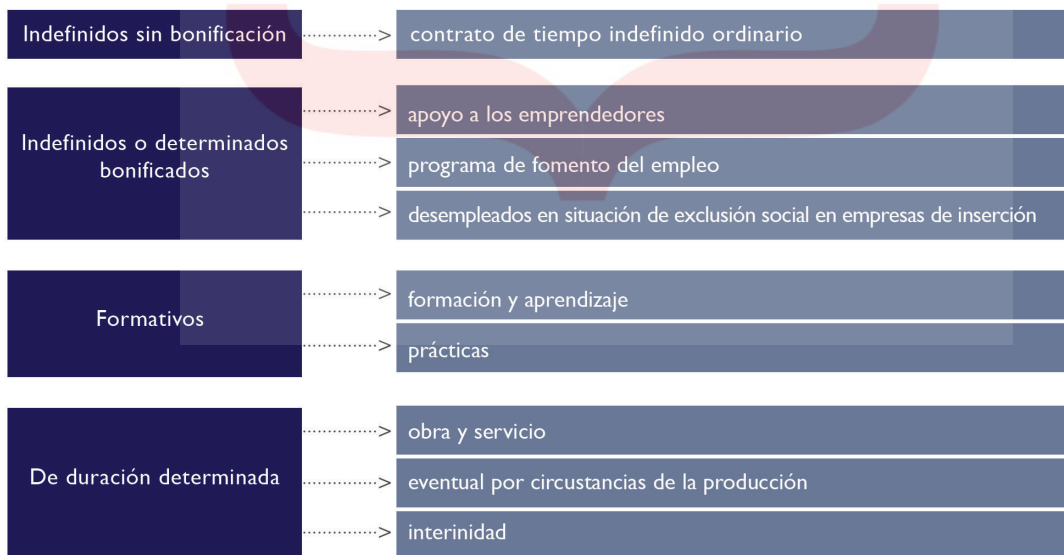
- Objeto: establece una relación laboral por un tiempo determinado. Puede ser a jornada completa o parcial
- Formalización: verbal o escrita. En algunos casos es obligatoria la forma escrita. Se comunica al SEPE en un plazo de 10 días, así como las prórrogas.
- Clausulas específicas: situaciones de temporalidad, por el objeto de la contratación, ara incentivar el empleo, por su función específica y otras situaciones de temporalidad.
- Nota: el uso injustificado de la temporalidad o el incumplimiento de obligaciones, lo convierte en indefinido. Limite 24 meses en un periodo de 30 meses.

- **Contrato en prácticas:**

- Objeto: que el trabajador obtenga una práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados. Para trabajadores con formación universitaria, FP o título oficial equivalente.
- Formalización: siempre por escrito y en algunos casos usando modelos oficiales. Se comunicará al SEPE en un plazo de 10 días, así como sus prorrogas.
- Clausulas específicas: en casos pueden ser beneficiarios de incentivos a la contratación. Ejemplo garantía juvenil.
- Nota: si no se formaliza por escrito cuando es obligatorio se presumirá por tiempo indefinido y a jornada completa salvo prueba en contrario.

- **Contrato para la formación y el aprendizaje:**

- Objeto: para favorecer la inserción laboral de los jóvenes y en régimen de alternancia con una actividad formativa.
- Formalización: siempre por escrito en los modelos oficiales del SEPE. Formalización inicial y prorrogas sujetas a autorización. Se comunicará al SEPE en 10 días.
- Clausulas específicas: la actividad formativa debe ser la necesaria para la obtención del título y debe estar relacionada con la actividad laboral. Pueden ser beneficiarios de incentivos.
- Nota: se presumirá por tiempo indefinido cuando terminado el tiempo convenido en el contrato no exista denuncia de ninguna de las partes.





2. ESTRUCTURALES

El contrato de trabajo puede concertarse por tiempo indefinido o con duración determinada.

Los contratos temporales estructurales están regulados en el artículo 15 Estatuto de los trabajadores y en Real decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada; son de tres tipos:

1. Contrato de obra o servicio determinado
2. Eventuales por circunstancias de la producción
3. Interinidad

Se trata de contratos de duración determinada debido a que el trabajo contratado a través de ellos es temporal, esto es, el trabajo tiene una duración limitada en el tiempo.

2.1 Contrato por obra y servicio

Contrato por obra y servicio

Concepto

Este tipo de contrato se celebra cuando se contrata a un trabajador para que realice una obra o servicio determinado, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa (actividad que no puede ser realizada por cauces habituales, sino que se tiene que hacer un nuevo contrato) y cuya ejecución, limitada en el tiempo, en principio es de duración incierta.

Por ejemplo, una tienda contrata a un trabajador por obra o servicio para hacer una campaña de un producto, es una actividad de duración limitada y distinta a la que realiza otro comercial.

No puede utilizarse este tipo de contrato para contratar personal que realice las mismas tareas que otros trabajadores con contrato indefinido.

Forma

Debe realizarse por escrito, se debe especificar de forma clara y precisa el carácter de la contratación e identificar la obra o el servicio, la duración del contrato, así como el trabajo a desarrollar. Los convenios colectivos pueden identificar los trabajos o tareas que se cubren con esta modalidad de contrato. Pueden celebrarse a jornada completa o tiempo parcial.

Duración

No superior a tres años, ampliable hasta doce meses más por convenio colectivo. Transcurridos estos plazos, los trabajadores adquirieren la condición de trabajadores fijos de la empresa.

Extinción

Se extingue por la realización de la obra o servicio objeto del contrato.

Indemnización

En los contratos celebrados a partir de 2015, la indemnización es de 12 días por año trabajado.

Fecha de contratación	Días de indemnización
Antes del 1 de enero de 2012	8 días de salario por año trabajado
Entre el 1 de enero de 2012 y el 31 de diciembre de 2012	9 días de salario por año trabajado
Entre el 1 de enero de 2013 y el 31 de enero de 2013	10 días de salario por año trabajado
Entre el 1 de enero de 2014 y el 31 de diciembre de 2014	11 días de salario por año trabajado
A partir del 1 de enero de 2015	12 días de salario por año trabajado

2.2 Contrato eventual por circunstancias de la producción

Contrato eventual por circunstancias de la producción	
Concepto	<p>Este tipo de contrato de duración determinada se celebra, por acumulación de tareas, exceso de pedidos, o por circunstancias del mercado, aunque se trate de la actividad normal de la empresa.</p> <p><i>Por ejemplo, un hotel situado en una estación de esquí, durante los meses de invierno tiene más plantilla, debería contratar a través de un contrato fijo discontinuo para esos meses. Sin embargo, si en esa zona se celebra un campeonato del mundo de esquí y van a tener una ocupación total, podrán reforzar su plantilla mediante un contrato eventual por circunstancias de la producción.</i></p>
Forma	<p>Debe formalizarse por escrito cuando su duración sea superior a cuatro semanas o se concierte a tiempo parcial.</p> <p>Puede celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial.</p>
Duración	<p>Seis meses dentro de un período de doce meses. Por el carácter estacional de la actividad, los convenios colectivos pueden modificar la duración, pero en ningún caso podrán establecer un período de referencia que sea superior a dieciocho meses ni una duración máxima del contrato que exceda de tres cuartas partes del período de referencia legal o convencionalmente establecido; este periodo de referencia se computa desde que se produzca la causa que justifique la utilización de este tipo de contrato.</p>
Extinción	<p>Este tipo de contrato se extingue por la expiración del tiempo convenido</p>
Indemnización	<p>Para los contratos celebrados a partir de 2015, la indemnización es de 12 días por año trabajado.</p>

TOMA NOTA

Los convenios colectivos pueden determinar las actividades en las que se puede contratar trabajadores eventuales o fijar criterios relativos a la adecuada relación entre el número de contratos a realizar y la plantilla total de la empresa.

Eventual por circunstancias de la producción	Obra o Servicio determinados
Art. 15.1 ET Contrato duración determinada	
Podrá concertarse a tiempo completo o a tiempo parcial	
La duración de ambos contratos puede ser ampliada por convenios colectivos de carácter territorial	
El contrato y, en su caso, la prórroga se comunicarán al Servicio Público de Empleo en los diez días siguientes a su concertación	
El contrato se extinguirá, previa denuncia de cualquiera de las partes, por la expiración del tiempo convenido (eventual): cuando finalice la obra o servicio objeto del contrato (obra o servicio)	
A finalización del contrato, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización	