

FOL

Flippa**conFol**.com 



El Contrato de Trabajo y sus Modalidades

EL CONTRATO DE TRABAJO ES

Acuerdo entre la empresa y el trabajador por el que éste se compromete a prestar, de forma voluntaria y personal, sus servicios por cuenta ajena de forma retribuida y bajo la dirección del empresario



Capacidad para Contratar: EMPRESARIO

Persona jurídica, bajo cualquier tipo de fórmula (SL, SA, Cooperativa..) solo requiere estar legalmente constituida

Persona física (debe ser mayor de 18 años o emancipada)

- **Nota. La emancipación de los padres se adquiere por: matrimonio (desde los 16) o reconocimiento judicial.**

Nacional o ciudadano europeo (los extranjeros requieren permiso de actividad y establecimiento)



Capacidad para Contratar: TRABAJADOR

Persona Física mayor de 18 años o emancipado por matrimonio o declaración judicial

Ser nacional o ciudadano europeo. **Los extranjeros requieren permiso de trabajo**, de distinta duración y plazo de renovación **A, B, C, D, E, F, Permanente y extraordinario**

Mayor de 16 + autorización (padres/tutores)

Excepcionalmente los menores de 16 podrán trabajar:

- En espectáculos públicos (teatro, cine, TV, circo...) con permiso de la autoridad laboral y sin dañar su salud física ni su formación profesional y humana

ELEMENTOS ESENCIALES DEL CONTRATO DE TRABAJO

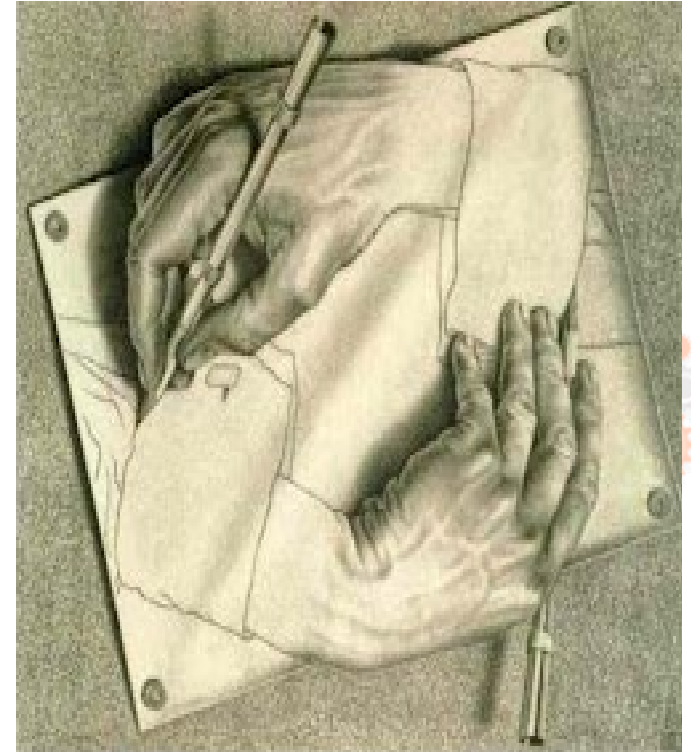
CONSENTIMIENTO: acuerdo libre no viciado por error, dolo violencia intimidación o simulación

OBJETO: Trabajo (concreto, posible y legal)

CAUSA: finalidad, real y lícita

▪ **EMPRESARIO:** frutos del trabajo

▪ **TRABAJADOR:** obtención del salario



Si faltan será **NULO**

FORMA DEL CONTRATO...¿Cómo se hace?

Por escrito. Cuando lo exija la ley o una de las partes firmantes.

De palabra o verbal: solo si es:

- Eventual por circunstancias de producción a jornada completa, de duración inferior a 4 semanas
- Indefinidos ordinarios (a tiempo completo)

**serán escritas los pactos o cláusulas adicionales (permanencia, periodo de prueba, etc.)*



Obligaciones del empresario en la contratación

Alta en Seg. Social: previamente a la incorporación

Comunicación y registro: *en los 10 días siguientes*

- Si es escrito:
 - *Modelo oficial por triplicado:* una para trabajador, el original para la empresa, y otra en la oficina de empleo, para su registro y visado.
 - *Copia básica para representantes de trabajadores,* con objeto de comprobar su legalidad.
- Si es verbal debe comunicar a:
 - La oficina de empleo por escrito o vía telemática.
 - Trabajador y representantes por escrito del contenido

CONTENIDO MÍNIMO DEL CONTRATO LABORAL

- Identidad de las partes y firma de éstas.
- Domicilio social y centro de trabajo.
- Fecha de la firma y de la incorporación.
- Duración prevista del contrato.
- La categoría y/o grupo profesional.
- Salario base y complementos.
- La duración y distribución de la jornada.
- Vacaciones.
- Plazos de preaviso.
- Convenio Colectivo aplicable.



PACTOS QUE SE PUEDEN INCLUIR

OJO!! NO ABUSIVOS NI CONTRARIOS A LEY

PLENA DEDICACIÓN: (en exclusiva).

- Compensación económica

PERMANENCIA:

- Frecuente cuando reciba especialización
- (2 años máximo)

NO COMPETENCIA, incluso después de extinción (máx. 2 años)

- (compensación económica)

OTROS:

- Condiciones de trabajo y posibles modificaciones
- Periodo de prueba



EL PERIODO DE PRUEBA...

Objeto: que las partes prueben si les conviene el contrato y puedan terminarlo sin alegar causa, ni preaviso ni indemnización.

Debe reflejarse por escrito en el contrato, con iguales condiciones laborales al resto de trabajadores. El trabajador no puede haber desempeñado antes tales funciones en la empresa. Si a su fin se queda en la empresa, cuenta como antigüedad.

Duración máxima: fijada Con. Col. Respetando los máx. del ET:

Regla general: 6 meses para técnicos titulados y para el resto: 2m (empresa con más de 25 trabajadores) o 3m (menor de 25).

C. en formación para la práctica profesional: 1 mes.

C. temporales inferiores a 6m: 1 mes.

DURACIÓN y tipos de CONTRATO

- Duración: puede ser Temporal o Indefinida y a jornada completa o parcial

•4 MODELOS (añaden distintas cláusulas)

INDEFINIDO (otras cláusulas)

- Fijo discontinuo
- Fijo de Obra.
- A Tiempo parcial
- Con bonificación
- Personas con discapacidad
- De Relevo para sustituir Jubilado parcial)
- En grupo
- De trabajo a distancia
- Servicio domestico
- Trabajo a distancia y Teletrabajo.

FORMATIVOS

Formación en alternancia

Formación para la práctica profesional adecuada a los estudios

TEMPORAL

- Circunstancias de producción
- Sustitución
- Otras cláusulas:
 - puesta a disposición ETT,
 - tiempo parcial,
 - Proyecto Investigación, de relevo, a distancia, domestico, etc.

CONTRATO INDEFINIDO

ART. 15 ET: El contrato se presume **indefinido a jornada completa**
Se transforma en indefinido a jornada completa (**Ordinario**)

- Falta de forma escrita cuando se exija por ley.
- Sobrepasar el plazo máximo de un contrato temporal y continuar prestando servicios.
- Falta de alta en la Seguridad Social, tras un plazo igual al fijado para el periodo de prueba
- Fraude de ley (Ej. falta de causalidad temporal en un puesto)
- Actividad no ajustada al Plan formativo. o de practicas,.
- **Encadenar** dos o más contratos por circunstancias de producción, superando los 18 meses en un periodo de 24 meses, continuados o no:
 - - por la misma persona para el mismo o diferente puesto de la misma empresa o grupo empresarial, directamente o por ETT,
 - - por otras personas en ese puesto



Los Convenios Colectivos serán los que fijen qué puestos se podrán cubrir con cada modalidad de contratación.

CONTRATOS BONIFICADOS

TRABAJADOR EN EXCLUSIÓN SOCIAL: Desempleado o trabajador parcial (máximo 1/3 de jornada). Indefinido, fijo discontinuo, temporal, tiempo completo/parcial

INDEFINIDO CON DESEMPLEADOS DE LARGA DURACIÓN

VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO, DOMÉSTICA o TERRORISMO Indefinido, fijo discontinuo, temporal, tiempo completo o parcial

MAYORES DE 52 años con SUBSIDIO POR DESEMPLEO Tiempo completo, indefinido o temporal superior a 3 meses

Conversión de temporales en indefinidos y el Indefinido por empresa usuaria de trabajador de ETT

CONTRATO CON PERSONAS con DISCAPACIDAD

Todas las empresas Públicas o Privadas cuya plantilla supere 50 trabajadores fijos, deben contratar al 2% como mín. de discapacitados (min. 33% de discapacidad)

Se **bonifica las cuotas de la empresa a la Seg. Social**, cuya cuantía dependerá de: la gravedad de la discapacidad, el sexo del trabajador, así como del tipo de contrato (temporal o indefinido)

También cuentan con **ayudas directas** para adaptar el puesto de trabajo y con reducciones fiscales

Pueden contratar empresas o Centros especiales de empleo, con distintos contratos: *en formación–aprendizaje, en practicas, temporal, jornada parcial, indefinido o temporales*

CONTRATO FIJO DE OBRA (Sector de la construcción)

INDEFINIDO, forma escrita.
Al acabar la obra, la empresa debe ofrecer al trabajador, 15 días antes, **propuesta de recolocación y formación.**

Podrá extinguir con **indemnización del 7%** del salario si el trabajador rechaza la propuesta de recolocación, insuficiente cualificación, falta de obras o exceso de candidatos para su función

CONTRATO FIJO DISCONTINUO

- En trabajos estacionales y actividades de temporada,
- Prestaciones intermitentes en periodos ciertos, determinados o indeterminados,
- Tareas previsibles en contratas mercantiles o administrativas.
- Por ETT para la cesión del trabajador a otra empresa.

FORMA: escrito y en modelo oficial, indicando la duración estimada, forma y orden de llamamiento (según Convenio), jornada laboral estimada , distribución horaria

Habrà una **Bolsa sectorial de empleo** y serán colectivo prioritario de **acciones de formación.** En los periodos de inactividad podrá realizar otra actividad, o recibir la prestación por desempleo, que se suspende al reiniciar la actividad.

CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

FIN: prestar un servicio un número de horas al día, semana, mes o año, inferior a la normal fijada en Convenio o ET

FORMA: escrita, indicando el número y distribución de horas

DURACIÓN Indefinida/
Temporal
SALARIO y Seguridad Soc:
proporcional a jornada

HORAS COMPLEMENTARIAS

- **Pacto por escrito**, se extingue al año si renuncia el trabajador
- Registro diario, entregando resumen a trabajador que debe conocerlas 3 días antes
- Sólo posible si la jornada mínima es de **10 horas/semana** de media, sin exceder el 30% de las H. ordinarias (por CC hasta 60%). La suma de ordinarias y complementarias será inferior a completa. Respetará descanso,
- En contratos indefinidos se podrá hacer voluntaria, sin contar en el máx. de complementarias
- Retribución igual que ordinarias

JORNADA

partida/continuada

Prohibido HORAS

EXTRAS salvo fuerza mayor

JUBILACIÓN PARCIAL

Reducir jornada y salario 25-50% para acceder a pensión jubilación parcial

Sin necesidad de contrato de relevo: edad legal y periodo de cotización exigido para jubilación según el año

Con un simultaneo de C. Relevo:

- Sin edad ni tiempo de cotización, pero con un mínimo según año
- 6 años de antigüedad en empresa

(si contrato de relevo es indefinido y a jornada completa puede reducir la jornada hasta 75%)

CONTRATO DE RELEVO

Desempleado o trabajador temporal de la empresa

JORNADA Parcial (la que reduce el jubilado)
Completa (si hace mas horas)

DURACIÓN:

- Indefinida (con posible bonificación SS.
- Temporal (lo que falte para jubilar) recibe indemnización: 12 días x año

Salario: adaptado a la jornada.

Si cesa el relevista debe sustituirle con otro desempleado.

Si cesa el relevado podrá sustituirlo por otro o ampliar la jornada el relevista

CONTRATOS TEMPORALES

- **Forma escrita** (salvo circunstancias de producción inferior a 4 semanas)
- **Jornada** completa o parcial. Necesaria denuncia al finalizar, preaviso 15 días si > 1 año o se extinguir antes de fecha **INDEMNIZACIÓN**: 12 días de salario por año trabajado
- Si < 30 días, empresa cotiza a SS adicional: % Cont. Com. por triple base mínima grupo 8)

CIRCUNSTANCIAS DE PRODUCCIÓN

Incremento ocasional e imprevisible o desajuste de normal actividad (ej. vacaciones, por un máxima de 6 meses por convenio colectivo hasta 1 año y un *periodo de prueba de 1 mes* máx., prórroga solo sin superar límite

Situaciones ocasionales, previsibles de corta duración, por un máximo de 90 días al año, no continuadas

Sustituir trabajador con derecho a reserva del puesto coincidiendo con su duración (el contrato debe citar su nombre, causa y duración)

SUSTITUCIÓN

Completar jornada reducida por otro trabajador, por causas legales o Convenio, citadas en el contrato.

Cobertura temporal de un puesto durante el proceso de selección para un puesto fijo (3 meses máximo)

EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

- Poner temporalmente a trabajadores a disposición de otras empresas

DOS CONTRATOS

- **Puesta a disposición** de empresa usuaria
- **Contrato de trabajo** con la **ETT**, encargada de abonar Salario y cotizar a Seg. Social.

CONTRATO DE TRABAJO ETT-TRABAJADOR

- **DURACIÓN:** indefinido o temporal
- **PERIODO PRUEBA** por Convenio de ETT..
- **CONDICIONES LABORALES:** equivalente a los trabajadores de la empresa usuaria, inclusive prevención de riesgos
- **INDEMNIZACIÓN:** 12 días por año trabajado

CONTRATO DE PUESTA A DISPOSICIÓN EMPRESA USUARIA – ETT

- Para ceder el trabajador, entregando a éste una **ORDEN DE SERVICIOS**



Contrato o formato para práctica profesional adecuada al nivel de estudios

Requisitos: título universitario, FP de GM o GS, o Certificado Profesional, obtenido en los 3 años previos a la celebración (5 en discapacitado) No podrá tener experiencia profesional o actividad formativa en la misma actividad en la empresa superior a 3 meses (salvo FCT)

Duración: 6 meses mín. -1 años máx. (prórrogas hasta agotar el tiempo máximo) , en esa u otra empresa por la misma titulación o en la misma empresa con distinta titulación

Salario fijado en convenio: Mínimo 60% del fijado en CC para su puesto el primer año, y al 75% el 2º año., con un min. de SMI.

Jornada: completa o tiempo parcial y no podrán hacer Horas extras (salvo F. Mayor)

Exige un Plan Individual de formación Práctica y un Tutor (A su fin se Certifica)

Si a su fin se queda en la empresa, no podrá firmar periodo de prueba y cuenta como antigüedad.

Cuando se concierte con menor de 30 años, se reduce 50% la cuota a la SS

- *los títulos de grado, máster y doctorado universitario se considera titulación diferente, salvo que el primero celebrado ya estuviera en posesión del título superior de que se trate. Puede acceder a bonificación de cuotas a la SS del Sistema de Garantía Juvenil.*

Contrato de formación en alternancia de empleo-formación

Compatibilizar trabajo asalariado con formación para competencia profesional de un título (F. Profesional, universitario o Certificado del CNCP (Catálogo Nac. de Cualificaciones Profesionales) que carece (solo un contrato por título y no podrá haber ejercido el puesto (ni en esa ni en otra Empresa). Habrá un tutor de empresa y otro en el centro de formación para el seguimiento del plan formativo individual

Si se vincula a Certificados de profesionalidad nivel 1,2, y programas de formación en alternancia con empleo del CNCP, la **edad máxima es de 30 años**. Sin límite en resto de niveles o lo concierte empresa de inserción o con colectivos en exclusión social o con personas con discapacidad.

DURACIÓN: la del plan o programa formativo, mín. 3 meses y máx. 2 años. No podrá fijar periodo de prueba. Si a su fin la empresa le contrata no podrá pactar un periodo de prueba, computando a efectos de antigüedad.

JORNADA máxima **65% el 1º año y 85% 2º año**. Prohibido horas extra, (salvo fuerza mayor) trabajo a turnos o jornada nocturna, salvo que lo exija la actividad formativa al no poder realizarse en horario diurno.

SALARIO: fijado en convenio, no inferior a **60% 1º año y 75% 2º año** y al SMI (Según trabajo efectivo) Bonificación cuota de la Seguridad Social

TRABAJO A DISTANCIA (teletrabajo):

- Cuando el 30% de la jornada se presta en domicilio (o lugar que elija), (o 50% si es menor o en contratos en prácticas o para la formación y el aprendizaje)
- Pacta en el contrato inicial o después, por escrito, voluntario y reversible para ambas partes. Los gastos (equipos, internet) serán a cargo de la empresa.
- Mismos derechos que presencial: retribución, formación y promoción, seguridad y salud, jornada y conciliación, protección de datos y derecho a la desconexión

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

- Con científicos, técnicos o investigador. Se evalúa anualmente. si es negativa puede extinguir

TRABAJO DEL SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR

- *Indefinido o temporal*, oral o escrita. *Período de prueba* puede llegar a 2 meses.
- *Preaviso* para extinguir 20 días si fue superior a un año y 7 días para el resto y a su fin recibe una indemnización de 12 días por año de servicio, con el límite de 6 meses. Si fue *improcedente*, 20 días / año de servicio, máx. 12m.
- *Bonificación (mayor por familia numerosa)*

CONTRATO EN GRUPO

- Los derechos y deberes son individuales
- Con un representante jefe del grupo
- Indefinido o temporal