

## **Tema 4 “El contrato y sus tipos”**

### **1. El contrato. Concepto y elementos**

Un contrato es un pacto o convenio entre partes que se obligan sobre alguna materia o cosa determinada-y del que surgen derechos y deberes para ambas partes. En el contrato de trabajo, el empresario y el trabajador pactan las condiciones de trabajo tales como la jornada, el período de prueba, etc. Sin embargo, el contrato de trabajo tiene que respetar los mínimos establecidos tanto en la ley, como en los convenios colectivos.

#### **1.1 Concepto**

El contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades mediante el cual una persona (trabajador) se obliga a realizar personal y voluntariamente un trabajo por cuenta ajena, bajo la organización y dirección de otra (empresario) a cambio de una remuneración.

El empresario puede ser una persona física, es decir, un individuo, Jurídica (por ejemplo una sociedad de responsabilidad limitada) o una comunidad de bienes (por ejemplo una comunidad de propietarios que contrata a un limpiador para el portal).

Recordemos que sólo el trabajo que cumple las características de personal, voluntario, retribuido, por cuenta ajena, y dependiente, podrá someterse a un contrato de trabajo.



#### **1.2 Elementos del contrato de trabajo**

El contrato de trabajo está compuesto por un conjunto de elementos y si faltase alguno de ellos ya no estaríamos en presencia del mismo. Estos elementos son:

**Consentimiento.** Al ser la relación laboral de carácter voluntario, el contrato de trabajo debe nacer del acuerdo libremente prestado por las partes.

**Objeto.** El contrato de trabajo tiene un doble objeto, por una parte la prestación de servicios del trabajador y por otra la retribución a la que se compromete el empresario.

**Causa.** La causa del contrato de trabajo para el trabajador, por lo que se compromete a trabajar, es el salario, y para el empresario la causa es que el trabajador preste sus servicios en la empresa.

### **2. Capacidad para contratar**

Las partes que intervienen y pueden firmar un contrato de trabajo son: el trabajador y el empresario.

## 2.1 El trabajador

Para ser trabajador, y poder contratar libremente la prestación de servicios, es necesario ser mayor de edad (18 años cumplidos), aunque, las personas menores de 18 años y mayores de 16 años podrán realizar válidamente el contrato, si cuentan con la autorización de sus padres o tutores. Esta autorización no será necesaria si el menor está legalmente emancipado.

Estar emancipado significa que un menor puede vivir de forma independiente. Esta emancipación puede venir por tres caminos diferentes: por matrimonio (si el menor casado tiene, al menos, 16 años, puede celebrar un contrato de trabajo), porque lo conceda un juez o porque lo concedan los padres.

Según lo estudiado, se puede trabajar por cuenta ajena a partir de los 16 años de edad aunque para estos trabajadores, y hasta que alcancen la mayoría de edad, existen prohibiciones como son: realizar horas extraordinarias, realizar trabajos nocturnos y realizar trabajos declarados insalubres, penosos, nocivos o peligrosos, tanto para su salud como para su formación profesional y humana.

Excepcionalmente, y aunque existe la prohibición de trabajar a los menores de 16 años, éstos podrán intervenir en espectáculos públicos siempre que concurran dos circunstancias:

- No suponga peligro para su salud física ni para su formación profesional y humana.
- Debe existir un permiso por escrito de la autoridad laboral.

Los trabajadores extranjeros, para poder desempeñar un trabajo en España, deben obtener un permiso de residencia y un permiso de trabajo. Estos permisos no son necesarios para las personas nacidas en países de la Unión Europea ya que existe la libre circulación de trabajadores dentro de la Unión y, por lo tanto, se puede trabajar libremente en todos los Estados miembros.



## 2.2 El empresario

Podrá ser empresario toda persona física, jurídica o comunidad de bienes

que reciba la prestación de servicios de los trabajadores, así como de las personas contratadas para ser cedidas a empresas usuarias por las empresas de trabajo temporal legalmente constituidas. Una empresa de trabajo temporal (ETT) es aquella que contrata trabajadores y los cede temporalmente a otras empresas denominadas usuarias.

Si el empresario es una persona física debe ser mayor de edad. Para poder contratar trabajadores si el empresario fuese un menor de edad, no emancipado o declarado incapaz, necesitará un representante legal, que puede ser su padre o su madre. Si el empresario es una persona jurídica podrán contratar a trabajadores de acuerdo a lo establecido en sus estatutos.

## 3. Clasificación de los contratos

Nuestra legislación permite realizar diferentes modalidades de contratación, en función de las necesidades de la empresa (tiempo parcial, eventual, etc.) y para facilitar la inserción laboral. Se trata, principalmente de jóvenes cuya falta de formación específica o de experiencia laboral constituye el principal obstáculo para su acceso al empleo, así como de determinados colectivos con dificultades para incorporarse al mercado laboral.

De esta forma, existen contratos para jóvenes que acceden por primera vez al mundo laboral (formación y prácticas), contratos para colectivos con especiales dificultades para acceder al empleo (minusválidos, mayores de 45 años) y contratos para cubrir las distintas necesidades específicas de las empresas (indefinidos, temporales).

### 3.1 Criterios de clasificación

Los contratos se pueden clasificar esencialmente con tres criterios:

La duración. Según su duración los contratos pueden ser contratos de trabajo de duración indefinida (mediante los cuales los trabajadores se incorporan a la empresa como fijos), y contratos de trabajo de duración determinada (que sirven para conseguir los servicios de los trabajadores de forma temporal).

La finalidad. Según la finalidad puede hablarse, junto a contratos normales o comunes (que sólo tienen una finalidad productiva), de contratos formativos (es decir, contratos que, además, tienen como objetivo el proporcionar a los trabajadores una formación profesional mediante la experiencia del trabajo) y de contratos de fomento del empleo (que pretenden incentivar la ocupación de determinados tipos de trabajadores).

La jornada de trabajo. Según la jornada de trabajo se puede diferenciar entre contratos de trabajo a tiempo completo (el trabajador hace su tarea durante la totalidad de la jornada que sea habitual en la empresa), y contratos de trabajo a tiempo parcial (mediante el cual el trabajador es contratado para realizar su trabajo sólo durante una parte de esa jornada habitual).

También se usan a veces otros criterios como son el del lugar de la prestación laboral (que en el contrato de trabajo a domicilio no es la empresa sino el domicilio del trabajador o el lugar que éste elija), o el de las características colectivas de una de las partes del contrato (caso del contrato de trabajo de grupo).

Enumera los diferentes tipos de contratos según los siguientes criterios de clasificación: duración del contrato, finalidad del contrato, jornada de trabajo, otros criterios.

Criterios de contratación	Contrato	Características
Duración del contrato	Indefinida	Los trabajadores se incorporan a la empresa como fijos.
	Determinada: - Por obra o servicio determinado.	Se consiguen los servicios de los trabajadores de forma temporal.
	- De interinidad.	
Finalidad del contrato	Normal o común	Sólo tiene una finalidad productiva.
	Formativos: - En prácticas. - Para la formación.	Tiene, además, como objetivo el proporcionar a los trabajadores una formación profesional mediante la experiencia del trabajo.

	Fomento del empleo	Pretenden incentivar la ocupación de determinados tipos de trabajadores.
Jornada de trabajo	A tiempo completo	El trabajador hace su tarea durante la totalidad de la jornada que sea habitual en la empresa.
	A tiempo parcial	El trabajador es contratado para realizar su trabajo sólo durante una parte de esa jornada habitual.
	- Normal.	
	- jubilación parcial y contrato de relevo.	
	- Fijo discontinuo.	
- Fijo y periódico.		
	- Fijo y de periodicidad incierta.	



Relaciona los siguientes tipos de contratos con los criterios de clasificación de los mismos.

Tipos de contratos: tiempo completo, formación, domicilio, tiempo parcial y temporal.

Criterios de clasificación: finalidad del contrato, duración del contrato, jornada y lugar de trabajo.

#### 4. Contratos indefinidos y contratos temporales

Se puede definir el contrato de trabajo de duración indefinida como aquel que se pacta sin fijarle, previamente, una duración concreta. El contrato de trabajo de duración determinada o temporal es un contrato en el que las partes, en el momento de concertarlo, acuerdan una duración límite o máxima.

Ambas posibilidades se encuentran recogidas en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

Una empresa necesita información sobre las distintas modalidades de contrato de trabajo. ¿A qué tipo de documento o documentos debe acudir?

Aunque, desde el punto de vista del trabajador, es normalmente preferible el contrato de trabajo de duración indefinida porque le garantiza una mayor estabilidad en el empleo, la ley no manifiesta preferencia alguna a favor de uno u otro tipo de contrato.

Una empresa necesita contratar a un trabajador para cubrir un puesto de trabajo fijo en la misma. ¿Qué tipo de contrato se le debe realizar: temporal o indefinido?

La ley establece, además, las causas que hacen posible la contratación temporal: la realización de una obra o servicio determinado, el incremento cuantitativo de la producción y la interinidad.

#### 4.1 La realización de una obra o servicio determinado

Cuando se contrata a un trabajador para la realización de una obra o servicio determinado la duración del contrato es por el tiempo que dure la obra o servicio.

El contrato se debe realizar por escrito y se debe concretar con claridad y precisión la obra o el servicio para el que se contrata.

En un hotel se van a celebrar unas jornadas médicas sobre el infarto. La duración es de una semana. Para atender a los asistentes, el hotel necesita contratar a interinidad. ¿Qué tipo de contrato se puede utilizar? ¿Cuál será la duración del contrato?

Esta obra o servicio determinado no puede confundirse con la actividad que se realiza normalmente. Por ejemplo, un hotel no puede contratar por esta causa a un trabajador para la limpieza de habitaciones.

Por el contrario, la actividad para la que se contrata al trabajador debe estar distinta a la habitual de la empresa, y tener, por esta razón, una duración temporal. Por ejemplo, las personas contratadas como azafatas de un congreso que se va a celebrar.

Angela, farmacéutica de profesión, ha llegado a la edad de la jubilación y decide seguir explotando su negocio poniéndolo en manos de una empleada. No tiene muy claro si debe hacerle un contrato indefinido o temporal. Analiza los pros y los contras de estos dos tipos de contratos. ¿Cuál sería el más ventajoso para la farmacéutica? ¿Y para el/la empleado/a?

Este tipo de contrato se podrá celebrar a jornada completa o a tiempo parcial.



#### 4.2 El incremento cuantitativo de la producción

El contrato temporal se puede celebrar cuando las circunstancias de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exijan. Por ejemplo, una fábrica de juguetes necesita contratar a más trabajadores para atender las demandas de juguetes que se producen en la época navideña.

Estos contratos eventuales, como así se llaman, pueden tener una duración máxima de seis meses dentro de un período de un año, comenzándose a contar el año desde el momento en que se produzcan las causas que justifican este tipo de contratación.

La duración del contrato, así como la causa concreta que lo justifica, deben figurar por escrito.

Una gran superficie comercial necesita contratar a diez trabajadores para el mes de septiembre, debido al aumento de trabajo que se produce por la vuelta al colegio. ¿Qué tipo de contrato es el más apropiado?

### 4.3 La interinidad

La contratación temporal es igualmente posible cuando:

Es necesario sustituir a un trabajador que se encuentra temporalmente ausente de la empresa pero con derecho a la reserva de su puesto de trabajo, es decir, con derecho a reingresar en la empresa en cuanto desaparezca la causa que provocó su ausencia.

Los trabajadores que están desempeñando un cargo público como alcalde. Cuando cese como cargo público tiene derecho a volver a su puesto de trabajo y el empresario está obligado a aceptarlo de nuevo en la empresa. Esto se llama reserva del puesto de trabajo.

Pues bien mientras dure la ausencia, lo normal es que la empresa necesite ocupar ese puesto de trabajo, Por esta razón la ley le permite contratar trabajadores Para sustituir a los ausentes.

Es necesario cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva.

La Conselleria de Educación contrata como interino a un Profesor de francés para un instituto de secundaria, mientras se convocan las oposiciones para cubrir esas plazas.

En este caso, se contrata al trabajador Por el tiempo que dure el proceso de selección o promoción para la cobertura definitiva del puesto de trabajo (máximo tres meses).

El contrato se extingue por el transcurso de] plazo de tres meses establecido para la selección o el que resulte de aplicación en los supuestos de contratos celebrados por las administraciones Públicas.

El contrato ha de formalizarse por escrito, especificando el carácter de la contratación, el trabajo que ha de desarrollar, el trabajador sustituido y la causa de la sustitución.

Es necesario sustituir a trabajadores que tengan suspendido su contrato de trabajo durante los períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento. El contrato se celebrará con personas desempleadas y tendrán derecho a una bonificación del 100 % en las cuotas empresariales de la Seguridad Social. Por ejemplo, una Perfumería contrata a una trabajadora desempleada Para sustituir a una dependienta durante la baja de maternidad.

Un trabajador ha sufrido un accidente de tráfico y va a permanecer dos meses de baja médica.La empresa para la que trabaja ha contratado para sustituirlo a otra persona.

¿Qué tipo de contrato utilizará la empresa para contratar al nuevo trabajador?

## 4.4 La Reforma Laboral de junio de 2010

Las principales novedades, **explicadas por el Ejecutivo tras su aprobación** en el Consejo de Ministros, son que se **generaliza el llamado contrato de fomento del empleo**, que contempla una indemnización de 33 días por año trabajado en caso de despido improcedente; y que se amplían las posibilidades para que una empresa haga despidos improcedentes alegando dificultades económicas.

Los siguientes son las principales novedades del decreto

### GENERALIZACIÓN DEL CONTRATO DE 33 DÍAS

Hasta ahora, el llamado **contrato de fomento del empleo** (lanzado en 2001) se aplicaba a jóvenes de entre 16 y 30 años, mayores de 45 años, mujeres desempleadas, personas con más de seis meses en el paro (ahora, con la reforma, solo tendrán que estar tres meses en las listas del desempleo) y discapacitados.

Corbacho, considera "de justicia" incluir en el contrato a los hombres de entre 31 y 44 años de edad

Desde un principio, la reforma pretendía incluir a los desempleados que en los dos años anteriores hubieran estado **con contratos temporales**, y a los contratados temporales a quienes la empresa quisiera hacer fijos (el empresario, en este caso, tiene bonificaciones).



Pero el Gobierno ha ido más allá, y ha abierto el contrato de 33 días a **los desempleados entre 31 y 44 años** que hayan tenido un contrato fijo y que hayan sido despedidos; algo que el ministro de Trabajo, Celestino Corbacho, considera "de justicia" y que con la actual legislación es "imposible".

Textualmente, el decreto incluye a los "desempleados a quienes, durante los dos años anteriores a la celebración del contrato, se les hubiera extinguido un contrato de carácter indefinido en una empresa diferente".

El Ejecutivo ha aclarado que esta medida **no tiene efectos retroactivos** y los trabajadores con contrato fijo ordinario mantienen sus derechos, estos es, los 45 días de indemnización por año trabajado en caso de despido improcedente.

### EL ESTADO PAGA PARTE DEL DESPIDO EN TODOS LOS CASOS

La reforma contempla que el Estado se haga cargo de una parte de la indemnización en **casi todos los casos de despido**, tanto si son improcedentes de fijos ordinarios (45 días) o de fomento del empleo (33 días) y de los colectivos por causas objetivas (20 días). El empresario pagará el resto de la indemnización.

El único caso en que el Estado no se hará cargo de esta parte de la indemnización es **en los despidos disciplinarios**.

Este dinero saldrá del [Fondo de Garantía Social](#), un fondo creado en la década de 1970 originalmente para hacerse cargo de las indemnizaciones en caso de insolvencia o quiebra del empresario. Es un fondo que se nutre con aportaciones empresariales y es administrado por Gobierno, patronal y sindicatos.

En el borrador de la reforma sólo se contemplaba este copago en los despidos del contrato de 33 días, tanto procedentes como improcedentes.

**CONTRATOS DE OBRA: MÁS PLAZO**  
El Ejecutivo ha dicho que uno de sus objetivos era **limitar la duración de los contratos por obra o servicio**. De hecho, en el borrador limitaba a tres años como máximo la duración de un contrato temporal.

Pero el decreto aprobado **eleva el límite hasta cuatro años**. Dispone que estos contratos podrán tener tres años de duración, ampliables otros 12 meses por convenio.

**ENCADENAMIENTO Y PENALIZACIÓN DE TEMPORALES**  
Otro de los objetivos de la reforma era acabar con el encadenamiento de contratos temporales. En el decreto se mantiene la penalización a esta figura: el trabajador se hará fijo tras dos años si ha estado con dos o más contratos en el mismo puesto "o diferente" y en la misma empresa "o grupo de empresas".

También se mantiene la penalización, **elevando de 8 a 12 días por año trabajado** la indemnización. Esto se aplicará de forma paulatina: 8 días de indemnización para contratos que se celebren en 2010 y 2011: nueve días de indemnización para los contratos que se firmen en 2012, 10 días en 2013, 11 en 2014 y 12 en 2015.

**DESPIDOS PROCEDENTES POR LA CRISIS**  
La reforma facilita los despidos procedentes (20 días de indemnización por año trabajado) a las empresas con pérdidas económicas.

En el primer borrador se especificaba que las pérdidas **no deberían ser "meramente coyunturales"** y el Gobierno abogaba por establecer que las empresas deberían tener un mínimo de seis meses con números rojos.

Concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa

Pero el texto del decreto es más amplio: "Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una **situación económica negativa**". Es decir, no se fija ningún plazo mínimo de pérdidas (de hecho, quita la palabra pérdidas del texto).

**DESCUELGO SALARIAL**  
La reforma mantiene la posibilidad de que empresa y trabajadores acuerden que, debido a la crisis, no se aplique el régimen salarial previsto por el convenio colectivo de ámbito superior a la empresa (como los sectoriales o los del ramo).

Sin embargo, aquí hay **una concesión a los trabajadores**: en el borrador previo, se facultaba a que, en caso de desacuerdo, el empresario pidiera que un árbitro dirimiera la cuestión: esto



obligaba a la otra parte, los trabajadores, a someterse al proceso y a la eventual decisión del laudo.

Ahora **el decreto quita esa posibilidad**, y solo habrá arbitraje si el mismo convenio lo prevé; si no, la empresa no tiene otra posibilidad que el acuerdo.

## MODELO

## ALEMÁN

Queda aprobado el llamado *modelo alemán*, la reducción de jornada por causas económicas.

El texto dice que la jornada "podrá reducirse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (...) A estos efectos, se entenderá por reducción de jornada la **disminución temporal de entre un 10 y un 70 por ciento** de la jornada de trabajo computada sobre la base de una jornada diaria, semanal, mensual o anual".

Los trabajadores tendrán derecho a la prestación de desempleo por las horas o días que dejen de trabajar en virtud de estos cambios.

## ¿REFORMA

## O

## PROYECTO

## DE

## LEY?

El Gobierno ha dicho que, tras aprobarse el decreto y convalidarse en el Congreso, solicitará que la reforma **se tramite como proyecto de ley** para que los partidos en el parlamento introduzcan mejoras. Se prevé que esta segunda fase de la reforma sea tras el verano.

Sin embargo, ¿qué pasará con los contratos que se celebren entre la entrada en vigor del decreto y el proyecto de ley? Es decir, si la reforma laboral sufre cambios en su trámite parlamentario, ¿esos cambios se aplicarán o no a los contratos que ya se hayan celebrado?

Ahí, los legisladores señalarán qué cambios afectan, o benefician, a los trabajadores ya contratados, y qué modificaciones no se les aplicarán.

## 5. Contratos formativos

Se trata de contratos que, junto a una finalidad productiva (la empresa contrata a los trabajadores con el objetivo directo de aprovechar su trabajo), persiguen otra de naturaleza formativa (permitir que el trabajador adquiera una formación profesional mediante el desempeño del trabajo).

### 5.1 El contrato de trabajo en prácticas

La finalidad de este contrato es formar al trabajador en el ejercicio profesional, ya que posee los conocimientos teóricos necesarios pero carece de la experiencia precisa para el desempeño del trabajo.

El puesto de trabajo debe permitir obtener la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados.

El trabajo debe ser acorde con la titulación requerida, de forma que el trabajador pueda aplicar y perfeccionar sus conocimientos.

Se contrata a un trabajador con el título del ciclo formativo de grado medio de Gestión Administrativa para que realice funciones de auxiliar administrativo. No se puede contratar a este trabajador, con este título, para realizar funciones de mecánico.

Los requisitos para poder realizar un contrato en prácticas son:

La posesión de un título que les habilita para el ejercicio profesional. Dicho título ha de ser universitario, de Formación Profesional de grado medio o superior, u otro equivalente que esté oficialmente reconocido por las autoridades educativas.

La definición del puesto de trabajo que se va a ocupar. En el convenio colectivo se podrán determinar los puestos de trabajo, grupos, niveles o categorías profesionales objeto de este contrato.

El período de tiempo en que puede celebrarse este tipo de contrato. Sólo podrán celebrarse dentro de los cinco años inmediatamente siguientes a la terminación de los estudios o dentro de los seis años si el trabajador es minusválido.

Las características más importantes de un contrato en prácticas son:

La duración. Su duración no podrá ser inferior a seis meses ni superior a dos años. La ley prohíbe que un mismo título sirva para varios contratos en prácticas, en la misma o distinta empresa, cuya duración total sumada sea superior a los dos años.



El período de prueba. El período de prueba no puede ser superior a un mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que posean un título de grado medio, ni a dos meses para los titulados superiores.

El salario. El salario de los trabajadores en prácticas será el que fije el convenio colectivo, Si éste no establece nada, el salario no podrá ser inferior al 60 % (en el primer año de contrato), o al 75 % (durante el segundo año) del salario previsto en el convenio para un trabajador que realice un trabajo igual o equivalente.

Todas las circunstancias indicadas deberán constar por escrito.

Un trabajador con el título del ciclo formativo de grado superior de Administración y Finanzas puede ser contratado en prácticas para un puesto de trabajo de telefonista. Di si es verdadero o falso y razona tu respuesta.

## 5.2 El contrato para la formación

A diferencia del contrato anterior, el contrato para la formación está pensado para trabajadores que carecen de estudios o títulos y que tampoco tienen una formación o experiencia laboral práctica. Por esta razón se pretende dar a esos trabajadores la formación

teórica y práctica necesaria para el desempeño de un oficio o puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación.

Cuando se realiza un contrato de formación hay que tener en cuenta: La edad. Jóvenes desempleados que tengan entre 16 y 21 años. Este límite se ampliará a los 24 años si los desempleados se incorporen a un programa de escuela taller o casa de oficio. Este límite máximo de edad no se aplicará cuando el contrato se concierte con un trabajador minusválido, o a aquellos trabajadores desempleados que se incorporen a talleres de empleo.

La formación teórica puede recibirla el trabajador de forma concentrada o alternándola con el trabajo. El tiempo dedicado a la formación teórica dependerá de las características del oficio o puesto de trabajo que hay que desempeñar, sin que, en ningún caso, sea inferior al 15 % de la jornada de trabajo.

Esta formación teórica, que es responsabilidad del empresario, puede impartirse tanto en centros de formación de la empresa como en otros, públicos y privados, acreditados. En todo caso, la formación teórica debe estar relacionada con el tipo de trabajo efectivo que realice el trabajador, ya que es a través de él como adquiere la formación práctica complementaria de la teórica.

El contrato de formación se caracteriza porque:

- Debe hacerse por escrito.

- La duración mínima del contrato será de seis meses y puede extenderse hasta los dos años. El convenio puede establecer una duración de hasta 3 años

- La retribución del trabajador será la establecida en convenio colectivo, y no podrá ser en ningún caso inferior al salario mínimo interprofesional en proporción del tiempo de trabajo efectivo. Los trabajadores menores de 18 años no podrán cobrar menos del 85 % del salario mínimo interprofesional.

- El trabajador quedará cubierto por la Seguridad Social incluido el desempleo y tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial (FOGASA).

El número de contratos está determinado reglamentariamente pero el convenio puede establecer el número de contratos de formación si existe un plan formativo de empresa.

El empresario, cuando finalice el período de formación, debe entregar al trabajador un certificado en el que quede constancia de la duración de la formación teórica y del nivel de formación práctica que ha adquirido.

## **6. Contratos a tiempo parcial**

### **6.1 El contrato de trabajo a tiempo parcial**

existirá cuando el trabajador preste sus servicios un número de horas al día, a la semana, al mes o al año que sea inferior al 77 % de la jornada a tiempo completo establecida en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, de la jornada ordinaria máxima legal. El que trabajen menos horas no tiene relación con la duración de los contratos ya que los contratos a tiempo parcial tanto pueden ser indefinidos como temporales.

Los trabajadores a tiempo parcial, aun teniendo los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo (por ejemplo, la antigüedad en la empresa), recibirán el salario en proporción a las horas trabajadas. El contrato deberá hacerse por escrito, indicando en el mismo el número de horas que se van a trabajar y su distribución a lo largo del tiempo.

Se entenderá como contrato a tiempo parcial el celebrado por el trabajador que concierte con su empresa una reducción de su jornada de trabajo y de su salario de entre un mínimo del 30 % y un máximo del 77 %, cuando reúna las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social, con excepción de la edad que habrá de ser inferior en como máximo cinco años a la exigida. La ejecución de este contrato es compatible con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador. La empresa a su vez deberá celebrar otro contrato con un trabajador desempleado para cubrir la jornada que ha dejado el trabajador próximo a la jubilación. Este contrato se denomina contrato de relevo.



## 6.2 Contrato de los trabajadores fijos discontinuos

Los trabajadores fijos discontinuos son los trabajadores contratados por tiempo indefinido (por eso se llaman fijos) pero a tiempo parcial debido a que se trata de actividades de las empresas que no se hacen todos los días del año sino sólo en determinados períodos. Por ejemplo, las empresas dedicadas a actividades estacionales como las agrícolas de recogida o de envasado, o la hostelería en zonas de veraneo o turísticas.

Estos trabajadores, como fijos que son, tienen derecho a ser ocupados por la empresa cada vez que se reanudan las actividades de tipo estacional.



Dentro de esta modalidad hay que distinguir a su vez:

**Trabajos fijos y periódicos.** La necesidad de la prestación del trabajador es periódica, es decir, ya está prevista. Por tanto, ya se conoce en la empresa el momento en que se va a necesitar al trabajador. Por ejemplo, los trabajadores contratados por un chiringuito de playa que sólo abre los fines de semana.

**Trabajos fijos y de periodicidad incierta.** El momento en que se va a necesitar al trabajador no se conoce con seguridad, es decir, el trabajador tiene derecho a llamada pero no se sabe en qué momento se va a producir. Por ejemplo las azafatas de ferias que sólo son convocadas cuando se celebra la feria, sin que se pueda saber la fecha segura de celebración.

## 7. Contratos para el fomento de la contratación indefinida

Existen determinados tipos de contratos cuya realización se incentiva, sobre todo, para proporcionar empleo a colectivos de personas que encuentran especiales dificultades para obtenerlo. Las medidas de fomento a que se recurre son fundamentalmente: la subvención a fondo perdido, la bonificación o reducción de las cotizaciones a la Seguridad Social y la posibilidad de contratar de forma temporal aunque no exista causa para ello.

La creación del empleo de calidad (porque es permanente y a tiempo completo), que este tipo de contratación significa, se fomenta siempre que los trabajadores (desempleados inscritos en

el paro) contratados de forma indefinida pertenezcan a alguno de los siguientes colectivos: (Real Decreto-ley 10/2010 de 16 de junio).

a) Jóvenes desempleados de 16 a 30 años.

b) Parados con, al menos, que lleven al menos, tres meses inscritos como demandantes de empleo.

c) Mujeres que sean contratadas en oficios o profesiones en que estén poco representadas y que lleven al menos un año inscritas como demandantes de empleo; por ejemplo: minería, transporte, dirección y gerencia de empresas.

d) Personas desempleadas mayores de 45 años.

e) Personas con discapacidad.

f) Personas desempleadas que durante los dos años anteriores hubieran sido contratadas exclusivamente mediante contratos temporales, incluidos los informativos.

g) Personas desempleadas que en los dos años anteriores se les hubiera extinguido un contrato de carácter indefinido.

Las medidas para fomentar la contratación de trabajadores minusválidos son variadas y más intensas que para los colectivos anteriores.

Por ejemplo, entre las medidas de fomento de empleo aprobadas en 1999, se encuentra la subvención de 650.000 ptas. por la contratación indefinida a jornada completa de trabajadores discapacitados. También se aplica a los contratos de tiempo parcial, si bien la subvención se reducirá proporcionalmente a la jornada pactada.

## Actividad

Un restaurante necesita cubrir una serie de puestos de trabajo:

- Cocinero/a con experiencia.
- Ayudante de cocina sin experiencia.
- Maitre con experiencia.

Se presentan los siguientes candidatos:

- Pedro Gil, de 47 años, cocinero de profesión y actualmente en el paro.
- Josefa Blay, de 28 años, con experiencia como maitre.
- Carlos Más, de 32 años, con experiencia como cocinero y que lleva cuatro meses en el paro.
- Tomás VaL de 30 años, con una minusvalía en la pierna y que desea aprender el oficio de ayudante de cocina.



Determina los trabajadores que debe contratar la empresa para beneficiarse de las mejores bonificaciones y subvenciones.

## **8. Otras modalidades contractuales**

El contrato de trabajo tiene otras dos modalidades: el contrato de trabajo a domicilio y el contrato de trabajo de grupo.

### **8.1 El contrato de trabajo a domicilio**

El contrato de trabajo a domicilio tiene la particularidad de que la actividad laboral se hace en el propio domicilio del trabajador o en otro lugar que éste elija. En ambos casos lejos de la vigilancia directa del empresario.

El contrato deberá hacerse por escrito y ser visado por la oficina de empleo. Para establecer con claridad las obligaciones de las partes y para permitir un control de la actividad laboral por parte del empresario, existe un documento de control donde debe reflejarse el nombre del trabajador, la clase y cantidad de trabajo comprometido, las materias primas que el empresario le entrega, los salarios acordados y la fecha de entrega de los objetos elaborados. En todo caso, el salario será, como mínimo, igual al de un trabajador con categoría profesional equivalente en el sector económico de que se trate.

#### **Actividad**

BAUSÁ Y HERMANOS, una pequeña empresa dedicada a la fabricación de zapatillas, ha recibido un pedido excepcional de 200.000 pares. Por este motivo necesita contratar a varias personas que cosan las zapatillas; sin embargo, no cuenta con espacio suficiente en la empresa.

¿Qué solución se le podría proponer?

### **8.2 El contrato de trabajo de grupo**

El contrato de trabajo de grupo existe cuando el empresario contrata a un conjunto de trabajadores considerado en su totalidad. Por ejemplo un conjunto musical o una cuadrilla.

Lo peculiar de este contrato es que una de las partes es el grupo de trabajadores, de forma que el empresario no tiene derechos y obligaciones en relación con cada uno de los miembros del grupo sino sólo respecto de la totalidad. Por eso existe la figura del jefe del grupo, con el que el empresario se relaciona y que es, también, el que cobra el salario y lo reparte entre los miembros del grupo.

**EJEMPLO** La contratación de conjuntos musicales, orquestas, ballets, grupos de teatro, circo, variedades y folclore.

En principio la composición del grupo será la que el propio grupo decida, siempre y cuando se garantice el cumplimiento del contrato.

4. La empresa COTEXCOM contrata verbalmente a María Pérez (17 años), como auxiliar contable, por 600 euros al mes. Se establece como período de prueba el habitual en el sector. Identifica, enumera, analiza los elementos de este contrato.

5. Alfredo Sanz (30 años) firma un contrato con APLIMEXA SL para que a cambio del salario establecido en el convenio, trabaje 2 meses, 40 horas semanales como albañil, oficial de primera. Se fija un periodo de prueba de un mes. Identifica, enumera y analiza los elementos del contrato.

## Actividades

### Ejercicios

1. Una persona contrata con un albañil el alicatado del cuarto de baño e instalación de la bañera, por 1805 euros, que se abonarán previa entrega de la factura legal. ¿Se trata de un contrato de trabajo?

2. El restaurante “El bodegón” quiere contratar a Juan Pla, que tiene 16 años y no está emancipado. ¿Puede contratarlo? ¿de qué modo?

3. Una empresa quiere contratar a un obrero magrebí y a otro alemán. Razona si puede contratar libremente.

### Ejercicios

1. Pedro Alcaraz terminó los estudios de periodismo el 1 de julio de 2008. ¿Hasta qué fecha se le podrá realizar un contrato en prácticas de periodista?

117/199      1/1/1999      30/9/1999

2. Analiza el modelo de contrato e identifica los siguientes datos:

- Nombre de la empresa.

- Dirección de la empresa.

Fecha límite contrato

Nombre y apellidos del trabajador

Puesto de trabajo que va a ocupar y dirección donde va a trabajar.

- Título que posee el trabajador.

1. Un alumno de 4º curso de la ESO, que no desea seguir estudiando, se plantea si existe algún tipo de contrato que le permita trabajar de mecánico y a la vez aprender el oficio sin necesidad de estudiar el ciclo formativo de grado medio de mecánica.

¿Existe algún tipo de contrato que se adapte a este supuesto? Si la respuesta es afirmativa, indica las características del mismo.

2. Los alumnos del ciclo formativo de Gestión Administrativa, del Instituto de Enseñanza Secundaria de Benicarló, están realizando prácticas en distintas empresas de la localidad, a través de un convenio firmado entre las empresas y la Conselleria de Educación y Cultura. Parte del alumnado se plantea si tiene derecho a salario, ya que van a la empresa durante seis horas al día, cinco días a la semana y realizan el trabajo que se les asigna.

Analiza si existe relación laboral o no y por consiguiente si tienen derecho a salario.

3. En un taller de carpintería, que cuenta con seis trabajadores fijos, se necesita una persona que realice ciertos trabajos no cualificados y que a la vez pueda ir aprendiendo el oficio, con objeto de quedarse posteriormente en el taller, ya que cada vez se tiene más trabajo y uno de los trabajadores fijos está próximo a la jubilación. Al jefe del taller le han recomendado un chico de 16 años que no quiere estudiar y que ni siquiera ha terminado la Enseñanza Secundaria Obligatoria.

¿Qué tipo de contrato sería el más adecuado? Razona la respuesta y enumera las características del mismo.

4. Con motivo de las fiestas del Centro se ha pensado en contratar a un grupo musical para la verbena que se va a celebrar.

¿Existe algún tipo de contrato que se adapte a este supuesto? ¿Cuál?

5. ¿Con personas de qué edades se puede celebrar el contrato de fomento de empleo?

¿Cuál será el salario mínimo de un trabajador de 18 años que tiene un contrato de formación?

1. Ana tiene 25 años y dispone del título de graduado de ESO. ¿Puede poseer un contrato en prácticas de 6 meses?

- a) No, por la edad que tiene.
- b) Sí, porque tiene el título de la ESO.
- c) No, porque no tiene la titulación requerida.

2. El contrato para la formación es para:

- a) mayores de 16 años;
- b) mayores de 18 años y menores de 25;
- c) mayores de 16 años y menores de 21.

3. En el contrato para la formación el tiempo mínimo dedicado a la misma será de:

- a) 25 %;
- b) 15 %;
- c) la mitad.

4. El contrato en prácticas tiene una duración máxima de:

- a) un año;
- b) dos años;
- c) tres años.

5. Son títulos válidos para el contrato en prácticas:



a) BUP y COU;  
Profesional.

b) Bachillerato LOGSE;

c) Formación

6. El contrato en prácticas puede celebrarse con trabajadores mayores de:

a) 18 años;  
de 21 años.

b) 18 y menores de 25 años;

c) 16 y menores

7. El contrato para la formación tiene una duración mínima de:

a) un año;

b) tres meses;

c) seis meses.

8. Las empresas con una plantilla de más de 50 trabajadores deben contratar a trabajadores con una minusvalía, en una proporción mínima de:

a) un 2 %;

b) un 5 %;

c) un 10

9. La duración del contrato a tiempo parcial puede ser:

a) indefinida;

b) temporal;

c) a) o b).

