

QUIEN TRATA Y CONTRATA, A CUMPLIR SE ATA

REFRÁN



IPE I RA 3 (2/7)

- Características del contrato de trabajo.
- Modalidades de contratación laboral.

CARACTERÍSTICAS DEL CONTRATO DE TRABAJO



Acuerdo entre empresario/a y persona trabajadora por la que ésta se **OBLIGA A PRESTAR** determinados servicios **POR CUENTA** del empresario/a y bajo su **DIRECCIÓN**, a cambio de una **RETRIBUCIÓN**.

FORMALIZACIÓN

POR ESCRITO. La normativa exige que, prácticamente, todos los contratos sean por escrito (ya sabes que el ☁ todo se lo lleva...).
DE PALABRA. Pueden hacerse los contratos:

- Indefinidos ordinarios.
- Circunstancias de la producción de menos de 4 semanas.



MODELOS DE CONTRATO

PACTOS QUE PUEDEN HACERSE (POR ESCRITO)



PERIODO DE PRUEBA



- **PLENA DEDICACIÓN:** El trabajador/a se compromete a trabajar para una sola empresa a cambio de una compensación económica.
- **NO COMPETENCIA UNA VEZ EXTINGUIDO EL CONTRATO:** El trabajador/a no se dedicará a la misma actividad que la empresa, una vez terminado el contrato. Se usa cuando el empresario/a tiene un interés industrial o comercial en ello, y se compensa económicamente.
- **PERMANENCIA MÍNIMA EN LA EMPRESA:** El trabajador/a se compromete a permanecer en la empresa durante un tiempo (2 años como máximo) por haber recibido una especialización profesional a cargo del empresario/a.
- **OTROS PACTOS:** El pacto de horas complementarias en el caso de jornadas a tiempo parcial; el pacto de trabajo a distancia, en caso de trabajar en un lugar diferente al centro de trabajo; etc.

ADQUIEREN LA CONDICIÓN DE INDEFINIDOS...



(Salvo que se acredite su naturaleza temporal, y sin perjuicio de las responsabilidades y sanciones correspondientes...)

- De NO observarse la **formalización por escrito** cuando sea exigible.
- Adquirirán la condición de trabajadores/as fijos/as, cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación, los que NO hubieran sido dados de **alta en la Seguridad Social**, una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente hubiera podido fijar para el período de prueba.
- Los trabajadores/as con contratos temporales y formativos celebrados en **fraude de ley** (el fraude de ley está representado por aquellas conductas aparentemente lícitas, por realizarse al amparo de una determinada ley vigente, pero que producen un resultado contrario o prohibido por otra norma tenida por fundamental en la regulación de la misma materia, lo que ha de manifestarse de manera notoria e inequívoca).
- Continuar trabajando **pasado el plazo máximo** de un contrato temporal.
- Los trabajadores/as que, en un período de 24 meses, hubieran estado contratados durante un plazo superior a 18 meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo puesto de trabajo con la misma empresa, mediante **dos o más contratos por circunstancias de la producción**, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, adquirirán la condición de fijos.

PERIODO DE PRUEBA

- Su establecimiento es optativo y de acordarlo, se deberá reflejar **POR ESCRITO** en el contrato.
- Su duración máxima se establecerá en los Convenios Colectivos, y en su defecto la **duración** no podrá exceder de 6 meses para los técnicos/as titulados/as, o de 2 meses para el resto de los trabajadores/as en empresas con 25 personas empleadas o más y 3 meses si la empresa tiene menos personal en plantilla (pero ojo, hay modalidades contractuales con otros plazos). 1 mes para los contratos temporales de duración inferior a 6 meses y contratos para la práctica profesional.
- Durante el período de prueba, el trabajador/a tendrá los **MISMOS DERECHOS Y OBLIGACIONES** correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla.
- Durante este período se podrá **RESCINDIR LA RELACIÓN LABORAL** por voluntad de cualquiera de las partes, sin indemnizar, sin alegar causa alguna y sin preaviso, salvo pacto en contrario.
- El período de prueba se computa a efectos de **ANTIGÜEDAD**.
- La situación de **INCAPACIDAD TEMPORAL** que afecte al trabajador/a durante el período de prueba interrumpirá el cómputo del mismo, siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.
- No se podrá establecer período de prueba cuando el trabajador/a **YA HAYA DESEMPEÑADO LAS MISMAS FUNCIONES** con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.



Lo que debes saber sobre el periodo de prueba

Aquí hay trabajo te explica que no siempre pueden echarte a la calle alegando que no superas el periodo de prueba. Pero la realidad es que cada vez...

RTVE.es

TIPOS CONTRATO DE TRABAJO



CONTRATOS INDEFINIDOS

CONTRATOS DE DURACIÓN
DETERMINADA

CONTRATOS FORMATIVOS 

CONTRATO A
TIEMPO
PARCIAL 

CONTRATO INDEFINIDO 

CONTRATO CIRCUNSTANCIAS
DE LA PRODUCCIÓN 

CONTRATO PARA LA
FORMACIÓN EN
ALTERNANCIA 

CONTRATO FIJO-
DISCONTINUO 

CONTRATO SUSTITUCIÓN DE
PERSONA TRABAJADORA 

CONTRATO DE RELEVO 

CONTRATO CON ETT 

CONTRATO PARA LA
OBTENCIÓN DE LA PRÁCTICA
PROFESIONAL ADECUADA AL
NIVEL DE ESTUDIOS 

CONTRATO PARA LA SUSTITUCIÓN DE PERSONA TRABAJADORA

Se realiza para:

- Sustituir a trabajadores/as con **derecho a reserva del puesto de trabajo**. En este caso el contrato puede comenzar hasta 15 días antes de la ausencia de la persona sustituida para garantizar el desempeño adecuado del puesto.
- Completar la **jornada reducida** por otra persona trabajadora, cuando esta reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el Convenio Colectivo.
- Cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el **proceso de selección** o **promoción** para su cobertura definitiva mediante contrato fijo. En este caso la duración máxima es de 3 meses y no puede hacerse un nuevo contrato por esta causa.



Tus derechos con un contrato de sustitución

Aquí hay trabajo explica las claves más importantes sobre los contratos de...

RTVE.es



CONTRATO PARA LA FORMACIÓN EN ALTERNANCIA

- **Finalidad:** objetivo principal es el de compatibilizar su actividad laboral retribuida con los procesos formativos correspondientes al ámbito de la FP (grado C y D) o Universidad.
- **Con quién:** en general, personas que no hayan trabajado antes en ese puesto bajo cualquier modalidad de contratación más de 6 meses (hay requisitos más específicos).
- **Duración:** mínimo 3 meses, máximo 2 años.
- **Jornada:**

	Actividad laboral	Actividad formativa
Primer año	máx 65%	mín 35%
Segundo año	máx 85%	mín 15%

+ INFO



CONTRATO FIJO-DISCONTINUO

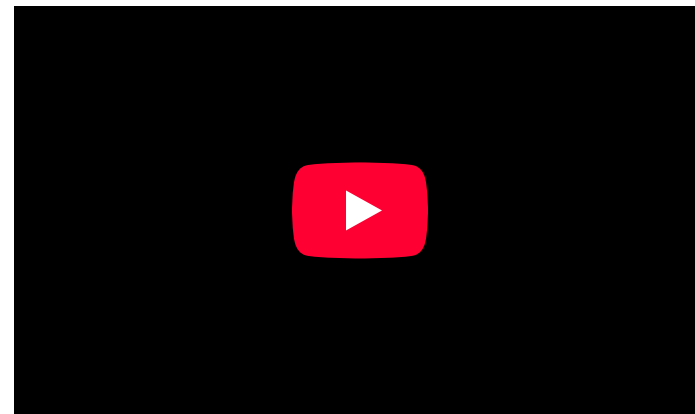
Se concierta para:

- Trabajos de **naturaleza estacional** o vinculados a actividades productivas de temporada.
- Trabajos de **prestación intermitente** que tenga periodos de ejecución ciertos (determinados o indeterminados).
- Trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de **contratas** mercantiles o administrativas.
- También puede celebrarse entre una **Empresa de Trabajo Temporal (ETT)** y una persona contratada para ser cedida.

En el Convenio Colectivo o acuerdo de empresa, se deben establecer los criterios por los que debe regirse el llamamiento de las personas fijas-discontinuas. Este **llamamiento** se debe hacer por escrito y notificar debidamente a la persona interesada.

La **antigüedad** de estas personas trabajadoras se calcula teniendo en cuenta toda la duración efectiva de la relación laboral y no el tiempo de servicios efectivamente prestado. Además, deben ser informadas de la existencia de puestos de trabajo **vacantes** de carácter fijo ordinario.

En los **periodos de inactividad** se puede realizar otra actividad o recibir la prestación por desempleo (que se suspende al reiniciar la actividad)



CONTRATO POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN

Se entiende como “circunstancias de la producción” dos situaciones:

1ª) El **incremento ocasional e imprevisible** y las **oscilaciones** que generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere (aunque se trate de la actividad normal de la empresa o de las oscilaciones por las vacaciones anuales), siempre y cuando no se den las circunstancias para un contrato fijo-discontinuo.

La duración máxima en este caso será de **seis meses** (el Convenio Colectivo lo puede ampliar a un año) y un periodo de prueba de **1 mes** máximo. En caso de que el contrato por circunstancias de la producción se concierte por un plazo inferior a la duración máxima legal o convencionalmente establecida, podrá **prorrogarse** mediante acuerdo de las partes, por una **única vez**, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

2ª) Situaciones **ocasionales y previsibles**.

La duración máxima en este caso será de **90 días** en el año natural. Estos 90 días **no pueden ser utilizados de manera continuada**.

A la finalización del contrato, llegado a término el trabajador/a tendrá derecho a recibir una **indemnización** de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar **doce días de salario por cada año de servicio**, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.



Claves del contrato por circunstancias de la producción

Aquí hay trabajo nos habla del más de medio millón de empleos que se esperan para este verano y de cómo deben ser contratados esos...

RTVE.es



CONTRATO PARA LA PRÁCTICA PROFESIONAL ADECUADA AL NIVEL DE ESTUDIOS

- **Finalidad:** mejorar la práctica profesional de una persona trabajadora que ya cuenta con un título oficial (FP o Universidad) finalizado en los 3 años antes de formalizar el contrato (5 si es una persona con discapacidad).
- **Requisitos:** además de la titulación, no puede tener experiencia profesional y no puede haber realizado actividad formativa dentro de una empresa durante más de 3 meses (no se incluye a estos efectos los periodos de formación del currículo de la titulación).
- **Jornada:** a tiempo completo o parcial.
- **Duración:** mínimo 6 meses máximo 1 año por la misma titulación u otra distinta para ese mismo puesto de trabajo.
- **Periodo de prueba:** máximo 1 mes.
- **Certificación:** a la terminación del contrato con el contenido de la práctica realizada.

+ INFO



CONTRATOS FORMATIVOS

ASPECTOS COMUNES:

- Por escrito.
- Deben tener un plan de formación o plan formativo individual.
- Tienen un convenio de cooperación (bien con la autoridad laboral, con el centro de FP, con la Universidad o demás organismo colaboradores).
- Retribución: al menos el 60% el primer año y 75% el segundo año respecto de la fijada en convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al Salario Mínimo Interprofesional proporcional a la jornada.
- No se recibe indemnización a la finalización del contrato.

CONTRATO INDEFINIDO



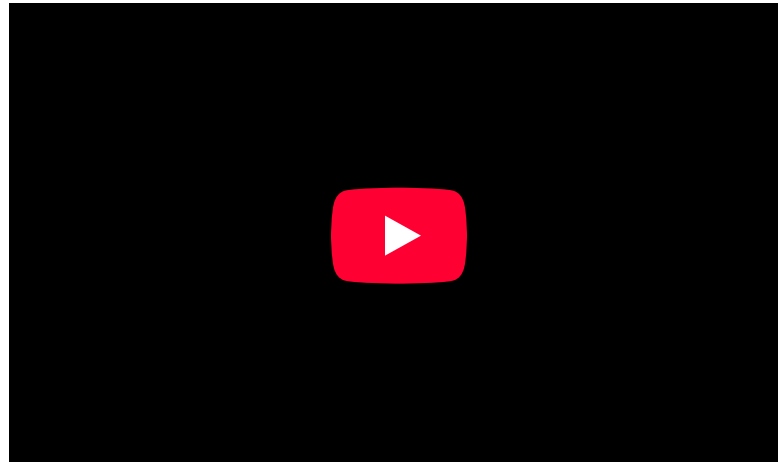
INDEFINIDO ORDINARIO

Es el que no tiene establecido límite de tiempo y se desarrolla a jornada completa.



INDEFINIDO BONIFICADO

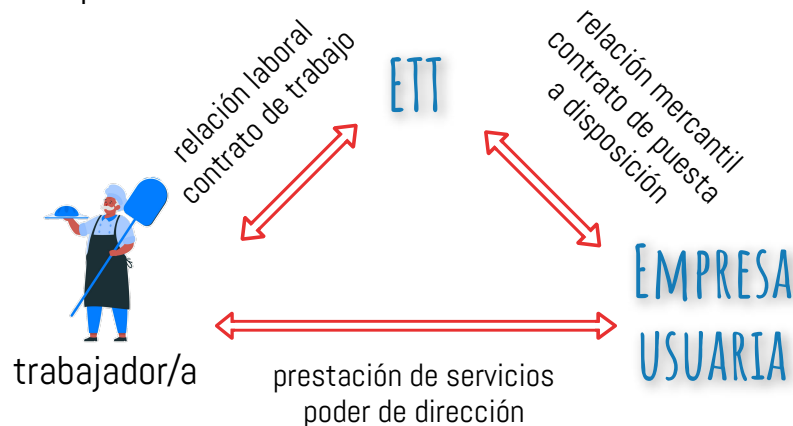
Para fomentar la contratación indefinida de algunos colectivos (por ejemplo, personas con discapacidad, desempleadas de larga duración, en situación de exclusión social, etc.).



CONTRATO CON EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL (ETT)

Las ETT son entidades privadas, debidamente autorizadas, que contratan a trabajadores/as para después, cederlos temporalmente a una empresa en la que prestarán sus servicios, llamada "empresa usuaria".

Entre la ETT y la empresa usuaria hay un contrato mercantil previo, para que la primera capte, forme y contrate temporalmente a trabajadores/as para que, posteriormente, desarrollen sus funciones en la segunda. Es decir, la ETT actúa de intermediaria y proporciona los trabajadores/as que la empresa usuaria necesita.



Claves de un contrato con una ETT

En 2.020 más de 500.000 trabajadores fueron contratados por una Empresa de Trabajo Temporal. Estos trabajadores también tienen derechos, de entrada,...

RTVE.es



CONTRATOS DE TRABAJO

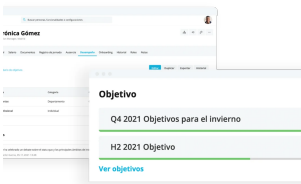


Chequear antes de firmar 🔍

CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

Recuerda que son los contratos para trabajar por menos horas que la jornada a tiempo completo.

Más info ➡



Contrato a tiempo parcial: ¿qué es y cuáles son sus peculiaridades?

¿Qué es un contrato a tiempo parcial? ¿Qué



CONTRATO DE RELEVO

Las personas trabajadoras pueden decidir acogerse a la jubilación parcial para reducir sus horarios laborales y dedicarse a otras actividades. En estos casos, la empresa ha de contratar concurrentemente a otra persona que sustituya al trabajador/a jubilado/a de manera anticipada.

Al existir dos personas trabajando vinculadas a la empresa (el trabajador/a relevado/a y el trabajador/a relevista), es necesario que se realicen dos contratos laborales:

1º.- Un **contrato a tiempo parcial**, con la persona jubilada por medio del cual se acuerda la reducción del horario laboral y el salario.

2º.- Un **contrato de relevo**, con el trabajador relevista, para sustituir la jornada dejada vacante.

La duración del contrato de relevo debe ser, en principio, indefinida, o igual al tiempo que le falte a la persona trabajadora relevada para alcanzar la edad de jubilación habitual.